

REFERAT Hovedudvalget d. 26-04-2023

Mødedato Onsdag d. 26. april 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 22. februar 2023.....	4
Data om arbejdsmiljø 2022 + temadrøftelse om Nordisk Krisekorps.....	5
Ligestillingsredegørelse 2023.....	9
Drøftelse og vurdering af "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering" og "Retningslinjer for forel	11
Arbejdsmiljødag 9. maj 2023.....	13
Targit.....	15
Orientering: Økonomi & budget.....	16
Webtilgængelighed - sidste etape af loven implementeres.....	17
Orientering og drøftelse af Faxe kommunes implementering af NSIS.....	19
Ansøgning om udvidelse af MED i CBUF.....	22
Drøftelse: Ergoterapeuter til personale.....	23
Hovedudvalgets 12:12 seminar Juni 2023.....	24
Hovedudvalgets kommunikationsindsatser.....	26
Meddelelser.....	27
Næste møde.....	28

Punkt 15: Godkendelse af dagsordenen

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Beslutning

Godkendt

Punkt 16: Godkendelse af referat fra sidste møde den 22. februar 2023

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 22. februar 2023.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

Ovenstående formulering, at referat kan læses på intranettet, er indsat fra tidligere. På mødet den 22. februar spurgte sekretæren til hvordan Hovedudvalget tilgår dagsorden og referater, hvortil der blev peget på FirstAgenda. Er der enighed om fremadrettet at anvende FirstAgenda i denne sammenhæng?

Indstilling:

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 22. februar 2023 godkendes, samt at referatet for Hovedudvalget fremadrettet tilgås i FirstAgenda.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 17: Data om arbejdsmiljø 2022 + temadrøftelse om Nordisk Krisekorps

87.00.00-P00-2-23

Resume

Rapporten ”Data om arbejdsmiljø 2022” – bilag 1 - indeholder en række korte og overskuelige data om følgende 3 områder:

- Psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Tilsyn fra Arbejdstilsynet
- Arbejdsulykker – type og antal

Tidligere var disse data en del af den årlige arbejdsmiljøberetning, som blev udarbejdet til og med 2020.

Formålet med denne sagsfremstilling er at præsentere "Data om arbejdsmiljø 2022", som kan bruges som et udgangspunkt for en arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget. Derudover har Chefforum på møde den 6. december 2022 under punktet "Drøftelse af fordele og ulemper ved ændring af registreringspraksis for Nordisk Krisekorps" besluttet følgende: "Aftalen omkring Nordisk Krisekorps fortsætter i sin nuværende form, og tema drøftes i Hovedudvalget i det nye år." Denne drøftelse vil blive gennemført under dette punkt.

De tre typer data kan med fordel ses i forlængelse af de overordnede temaer fra APV 2022, som tidligere blev præsenteret på chefforum og hovedudvalget i december 2022 - se bilag 2 - 3 - 4 - 5

Besvarelserne af Faxe Kommunes overordnede APV 2022 viste følgende fremtrædende temaer:

- Stress
- Krænkende handlinger
- Ressourceområder:
 - Samarbejde med kolleger
 - Din nærmeste leder
 - Tillid retfærdighed og samarbejde
- Risikoområder:
 - Større forandringer
 - Indflydelse og udviklingsmuligheder
 - Krav i arbejdet

Jonas Hansen og Christina Storm deltager under punktet.

Sagsfremstilling

Psykologisk krisehjælp og rådgivning

Henvendelser til Nordisk Krisekorps er steget med 53 % fra 2021 til 2022.

Antallet af henvendelser set i forhold til antallet af medarbejdere i det enkelte center ligger fra 0,0 % til 7,9 % hvilket ikke er et væsentligt udsving, når man kigger på den gennemsnitlige procent for hele kommunen, som ligger på 6,5 %.

44 % af henvendelserne er relateret til årsagen ”Stress”, med en stigning på 18 henvendelser i forhold til 2021.

24 % af henvendelserne er relateret til årsagen ”Vold, trusler, chikane”, med en stigning på 27 henvendelser i forhold til 2021. Dette svarer til en stigning i antal henvendelser fra 2021 til 2022 på 180 %.

Andelen af årsager der er relateret til ”Samarbejde” er steget med 110 % fra 2021 til 2022 og har i 2022 21 henvendelser.

Anonyme afklarende samtaler

HR & Løn Afdelingen har i længere tid tilbudt en anonym afklarende samtale, hvis den ansatte havde brug for rådgivning vedrørende deres arbejdsliv. Da tilbuddet blev sat i værk oprettede afdelingen en telefon med et særskilt nummer, man kunne ringe til.

En afklarende samtale til en medarbejder i organisationen er sidst gennemført i 2018. HR's erfaring er, at dem der ringer til dette nummer alle sendes videre til Nordisk Krisekorps eller har spørgsmål, som på ingen måde har med en afklarende samtale at gøre. Chefforum har efter anbefaling fra HR den 11. april 2023 besluttet at denne linje lukkes ned. HR sørger for at folderen om psykologbistand revideres ud fra denne beslutning samt at den via mail sendes til alle ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

Tilsyn fra Arbejdstilsynet

Arbejdstilsynet har i 2022 tildelt grønne smileys til følgende af vores arbejdspladser:

- Faxe Sociale Udviklingscenter
- SFO Solhøjen
- Terslev Skole
- Boligerne Tycho Brahes Vej 4-6, Haslev
- Plejehjemmet Dalby

Der er givet ni strakspåbud af forskellige årsager, hvoraf tre af dem drejer sig om manuel håndtering af en borger.

Arbejdstilsynet har i 2022 givet syv tilbud til vores arbejdspladser af forskellige årsager, hvoraf tre af dem drejer sig om et arbejdsmiljøproblem. I 2021 fik vi 3 tilbud, hvoraf to af dem drejede sig om et arbejdsmiljøproblem.

Arbejdsulykker – type og antal

Der blev i 2022 anmeldt 428 arbejdsulykker i Faxe Kommune, hvilket er en stigning på 48,6 % i forhold til 2021.

Årstal	2020	2021	2022
Antal arbejdsulykker	256	288	428
Stigning i procent	-	12,5 %	48,6 %

Langt størstedelen af arbejdsulykkerne er registreret i Center for Social, Sundhed & Pleje og Center for Børn, Unge & Familie.

De hyppigste skader sker som følge af ”Uheld – fysisk” – 114 skader - som bl.a. indeholder eget fald/snublen, samt ”Uheld – smitterisiko” – 116 skader - som bl.a. dækker over anmeldelser relateret til Covid-19.

Herefter kommer kategorierne ”Personforflytning” – 92 skader - og de tre kategorier omkring ”Vold” sammenlagt – 92 skader.

	2021	2022	Stigning fra 2021 til 2022
Uheld - fysisk	107	114	6,5 %
Uheld - smitterisiko	40	116	190,0 %
Personforflytning	55	92	67,3 %
Vold - sammenlagt	58	92	58,6 %

Det er uvist hvilket omfang stigningen indenfor arbejdsulykker er et udtryk for en reel stigning eller om der også er tale om en ændring i registreringspraksis.

OBS omkring Krænkende hændelser: Når der kigges på krænkende hændelser kan vi måle på flere forskellige tal.

Tallene fra Forsikringsenheden består af arbejdspladsernes indberetning af krænkende hændelser, der IKKE registreres som arbejdsskader - se figur på side 12 i bilag 1. Derudover er der krænkende hændelser der anmeldes som arbejdsskader, der er forårsaget af vold - fysisk og/eller psykisk - se figur på side 13 i bilag 1. Derved er der tale om to slags registreringer fra Forsikringsenheden, hvor krænkende hændelser kan registreres.

Deruover er der tallene fra APV 2022 - se de sidste 5 sider af bilag 4, hvor medarbejderne har svaret på om de inden for de sidste 12 måneder har været udsat for trusler, fysisk vold, mobning, seksuel chikane, diskrimination eller chikane.

Det er ikke muligt at sammenligne tallene, da dem fra APV 2022 kan være en blanding af dem der til Forsikringsenheden er indberettet som krænkende hændelser og som arbejdsskader. I forhold til krænkende hændelser indberettet til Forsikringsenheden kan flere lignende episoder for samme medarbejder indberettes flere gange, hvis de f.eks. flere gange udsættes for verbale overfald fra samme barn, hvor det i besvarelsen i APV'en kun vil tælle som en gang.

Økonomi

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

Sagen afgøres af

Hovedudvalget

Indstilling:

Formanden indstiller:

- At "Data om Arbejdsmiljø 2022" drøftes
- Tema drøftelse om Nordisk Krisekorps gennemføres på mødet

Beslutning

Jonas fremlægger. Slides vedlægges referatet.

Noter og kommentarer

Opmærksomhed på, at nogle data kan læses på flere måder. Organisationer er ikke modne til at afskaffe muligheden for anonymitet ved henvendelse til Nordisk Krisekorps. Anonymitet kan imidlertid gøre det svært at handle konkret på de steder, hvor det er vigtigt at handle. Lokale handleplaner bør samles centriseret. Opmærksomhed på, at samlet materiale kan blive så omfattende, at ingen læser det. Der er behov for, at arbejdspladser der halter bagefter, møder en forpligtelse til handling.

Drøftelsen viser, at der er tvivl om hvordan man går til handleplaner. HR forklarer, at man godt kan lave et samlet, dynamisk dokument, som dækker den samlede indsats.

Beslutning

HR udarbejder procedure for, hvordan der samles op i CenterMED.

HR laver en fornyet, let forståelig vejledning omkring handleplaner.

Bilag

Bilag 1 - Data om arbejdsmiljø 2022

Bilag 2 - Sagsfremstilling - Hovedudvalgsmøde 14.12.2022 - Analyse af APV besvarelser for Faxe Kommune 2022

Bilag 3 - Analyse af APV 2022

Bilag 4 - Psykisk APV 2022 - Faxe Kommune

Bilag 5 - Aslak Rolvsens oplæg om APV 2022

Punkt 18: Ligestillingsredegørelse 2023

81.00.15-P00-1-22

Sagsfremstilling

Alle kommuner, regioner og staten skal efter Ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Ligestillingsredegørelserne følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er, at:

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

Ligestillingsredegørelserne indeholder et specifikt tema inden for ligestilling i kerneydelser, som skifter fra gang til gang. I 2023 er der særligt fokus på kvinder og mænds brug af sundhedsydelser og sundhed generelt. Der er erfaringsmæssigt forskelle i kvinder og mænds generelle sundhed og brug af sundhedsydelser, hvilket der kan være behov for at tage højde for i kommunernes fokus på sundhed.

Spørgsmålene i årets redegørelse har været udsendt til alle centerchefer, og besvarelsene er herefter samlet i det vedhæftede udkast til besvarelse.

Det er værd at bemærke at bilaget Ligestillingsredegørelse 2023 er opbygget på den måde, at når vi i Faxe kommune modtager skemaet, så er der allerede tilføjet tal fra KRL, som ikke kan ændres. Af denne årsag står der bl.a. at kønsfordelingen i direktionen er 33,3 % procent kvinder og 66,7% mænd. Dette er jo ikke længere retvisende, da fordelingen er "vendt om".

Ligestillingsredegørelsen skal inden endelig indberetning til ministeren være vedtaget i Byrådet. Sagen forventes derfor behandlet i Økonomiudvalget den 17. maj 2023 og i Byrådet den 25. maj 2023. Redegørelsen skal være indberettet til ministeriet inden den 1. juni 2023. Herudover skal redegørelsen inden indberetning være forelagt for Hovedudvalget til orientering.

Faxe Kommunes nuværende ligestillingspolitik er godkendt af Byrådet den 25. november 2021, og denne beskriver blandt andet, at det er alle ledelseslag fra direktionen til de decentrale leders ansvar at sikre mangfoldigheden i Faxe Kommune. Herudover skal de lokale MED-udvalg via egne personalepolitikker og daglige arbejde sikre lige muligheder og rettigheder for både ledere og medarbejdere.

Arbejdet med at skabe ligestilling og vores generelle forståelse af både ligestilling og køn er i disse år inde i en rivende udvikling. I den forbindelse er det relevant at vurdere om ordlyden i den eksisterende politik er tidssvarende eller, om der er behov for at opdatere den?

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- Drøfter ligestillingsredegørelsen for 2023

- Tager stilling til om der er behov for at opdatere politikken og nedsætte en hurtigarbejdende arbejdsgruppe

Beslutning

Noter og kommentarer

Ordlyden i ligestillingspolitikken er ikke længere helt tidssvarende og skal justeres af hensyn kønsidentiteter. Fx fra 'han' eller 'hun' til 'uanset køn'.

Beslutning

HR producerer et bud på en opdateret tekst, med blot få ændringer.

Formanden søger i øvrigt afklaring politisk.

Bilag

Rapport - ligestillingsredegørelse 2023.pdf

Ligestillingspolitik

Ligestillingsredegørelse 2023

Punkt 19: Drøftelse og vurdering af "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering" og "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"

81.00.00-P00-2-23

Resume

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal det drøftes og vurderes, om der er behov for ændringer af følgende retningslinjer:

- "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"
- "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane".

Begge retningslinjer er vedlagt som bilag til punktet.

Sagsfremstilling

"Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"

Retningslinjen blev efter beslutning i Hovedudvalget opdateret i september 2022.

Set i forlængelse af APV 2022, som viser en stigning i antallet af krænkende hændelser, er det, på baggrund af henvendelser fra organisationen, HR's vurdering at der er et behov for at styrke vores procedurer på dette område.

Til opgaven kan der med fordel nedsættes en arbejdsgruppe bestående af medlemmer fra Hovedudvalget og HR. Såfremt det også besluttes at revidere Ligestillingspolitikken anbefaler HR, at vente med at starte arbejdet med at opdatere proceduren til efteråret 2023, da der pt. også arbejdes på fælles onboarding for ledere, nye retningslinjer for Uddannelses- og udviklingspuljen og en procedure for udmøntning af Lønpolitikken.

"Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"

Retningslinjen er sidst opdateret i oktober 2014.

Det er tidligere besluttet, at retningslinjen revideres når det er besluttet, hvordan vi fremadrettet skal gennemføre evalueringer i Faxe Kommune.

På nuværende tidspunkt er der ikke truffet endelig beslutning omkring den fortsatte anvendelse af Howdy og Ledelsessamtalen i Faxe Kommune.

Howdy afventer en tilbagemelding fra centerudvalgene i forhold til deres brug af Howdy.

Ledelsessamtalen bliver et af de værktøjer vi fremover har på hylden, men det kan ikke bruges som et egentlig ledelsesevalueringværktøj generelt. Derfor skal der tages stilling til hvad der skal ske og hvordan et nyt værktøj eventuelt skal se ud. Det er ikke lovpligtigt, at lave en ledelsesevaluering.

Økonomi

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

Sagen afgøres af

Hovedudvalget

Indstilling:

Formanden indstiller at Hovedudvalget drøfter og vurderer behovet for ændringer af:

- "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering"
- "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"
 - herunder beslutter om der skal nedsættes en arbejdsgruppe til udarbejdelse af en ny procedure vedr. krænkende hændelser.

Beslutning

Noter og kommentarer

Der efterspørges opfølgning og afklaring på Howdy. Det har taget for langt tid.

Forslag: Retningslinjerne bliver opdateret til efterårets AM-dag.

Drøftelse om at tekstmaterialet (retningslinjerne) naturligvis skal være der, men opfattes mest som hensigtserklæringer. Det vigtigste er handlingerne.

Der efterspørges tydeligere step-by-step handleanvisninger, som alle kan orientere sig efter.

Beslutning

HR laver opfølgning på næste møde i MED-hovedudvalget . Inspiration fra Vordingborg indhentes.

Opfølgning og afklaring omkring Howdy.

Bilag

Bilag 1 - Retningslinje for trivsel og stresshåndtering

Bilag 2 - Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold mobning og chikane - september 2022

Punkt 20: Arbejdsmiljødag 9. maj 2023

87.00.00-P00-3-23

Resume

På baggrund af forarbejde udført af arbejdsgruppen bestående af AMR'er i Hovedudvalget Vibeke Flintholm Vahlers og Lene Møller Olsen, kommunaldirektør Thomas Knudsen samt repræsentanter fra HR, fremlægges her programmet for Arbejdsmiljødagen den 9. maj 2023

Sagsfremstilling

Dagen kommer til at foregå i Haslev Hallerne fra kl 8.00-13.00.

Temaet for dagen er "Trivsel på arbejdspladsen" og valget af tema er begrundet i resultatet af APV 2022 som viser, at der er udfordringer med stress i en stor del af organisationen. Ved at vælge trivsel, får vi en positiv vinkel på dagens emne, frem for at bruge begrebet stress.

08.00-08.30 Morgenmad

08.30-09.00 Velkomst og rammesætning v/ HU, DIR og HR (30 min)

- Præsentation af DIR og Rigets tilstand i kort format v/ DIR
- Præsentation af HU's medlemmer v/ HU
- Kort om dagen v/ HR

09.00-10.30 Foredrag v/ Lill Palmblad (90 min)

- Nøglepunkter:
 - Trivsel er et fælles ansvar
 - Trivsel kan strække sig fra "Alt er tiptop" til "Skadelig stress"
 - Trivsel er et spørgsmål om forholdet mellem krav (urealistiske krav, uklare roller, større forandringer, høj kompleksitet, vanskeligt samarbejde) og ressourcer (mening i arbejdet, forudsigelighed, social støtte, anerkendelse og indflydelse)

10.30-10.50 Pause (20 min)

10.50-12.00 Konkretisering og oversættelse til egen arbejdsplads (70 min)

- Hvordan vil I vurdere tilstanden på jeres arbejdsplads? Se på jeres APV-data og vurder ud fra jeres egen oplevelse
- Hvor kan vi i TRIO/AMG arbejde og sætte fokus på trivsel på vores arbejdsplads? Hvad skal vi holde fast i? Hvad skal vi gøre anderledes?

12.00-12.25 Inspirationsgalleri på fastholdelsespunkter - fejre succeserne!

- Til udsendelse efterfølgende som inspirationskatalog

12.25-12.30 Tak for i dag

12.30-13.00 Frokost

Økonomi

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

Sagen afgøres af

Hovedudvalget

Indstilling:

Formanden indstiller, at hovedudvalget tager sagen til orientering

Beslutning

Gennemgang af programmet 'Trivsel på arbejdspladsen'.

Noter og kommentarer

Ønsker at sidde i egen TRIO sammen med andre TRIO'er. Det øger forpligtelsen og nærværet blandt deltagerne.

Punkt 21: Targit

81.28.00-G01-28-22

Resume

Da Targit nu er blevet tilgængeligt for alle ansatte i Faxe Kommune har HR vurderet, at en kort introduktion til systemet vil være til gavn for hovedudvalgets medlemmer.

Sagsfremstilling

Nicolai Brøns Nolsøe fra HR kommer på mødet og underviser i brugen af Targit.

I samme forbindelse vil der blive mulighed for at få besvaret eventuelle spørgsmål vedr. sygefravær, som blev gennemgået på sidste hovedudvalgsmøde.

Økonomi

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser

Sagen afgøres af

Hovedudvalget

Indstilling:

Formanden indstiller, at hovedudvalget tager godt imod undervisningen og får stillet de spørgsmål der er behov for i forhold til sygefravær

Beslutning

Udgår af dagsordenen og udbydes som webinar efterfølgende.

Punkt 22: Orientering: Økonomi & budget

00.30.14-G01-4-23

Sagsfremstilling

Formanden orienterer om status på økonomi og budget, herunder indeværende budgetår og frem mod budget 2024. Derudover opfølgning på materialet/præsentationen fra Komponent og dialogmødet med Økonomiudvalgsrådet den 19. april.

Indstilling:

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Noter og kommentarer

Thomas Knudsen giver en status på aktuelt forløb og opfølgning på møder/program fra 18/4 og 19/4.

Enighed om sigtet på bæredygtige strukturer, med udgangspunkt i materialet fra Komponent.

Vi har brug for at hjælpes ad om kommunikationen. Det er vigtigt, at vi er i stand til at forklare, hvad vi får i stedet for, når vi foretager ændringer. Det er netop besluttet, at Kommunikationsfolkene inddrages i chefforum omkring proaktiv (/forebyggende) kommunikation fremfor reaktiv (/krise-) kommunikation.

Strukturelle gevinster kræver snakke lokalt om, hvordan man befinder sig i de forandringer, som følger med. Der skal også snakkes lokalt om 'trivsel i forandringstider'. Folk kan bedre arbejde med, når man forstår 'hvorfor?'.

Beslutning

Vi bruger erfaringerne fra kommunikationformen ifm. Covid-19 (Fælles udmeldinger fra Centerchefer).

Punkt 23: Webtilgængelighed - sidste etape af loven implementeres

85.13.05-P20-1-23

Sagsfremstilling

Større undersøgelser fra Danske Handicaporganisationer viser, at op til 30 pct. af danskerne i alderen 16-64 år vurderer, at de har et handicap i større eller mindre grad. Hertil kommer børn og ældre med funktionsnedsættelser eller handicap.

Som offentlig myndighed skal vi sikre, at kommunens digitale platforme lever op til loven om webtilgængelighed fra 2018, der er udsprunget af EU Direktiv fra 2016.

Hvad er webtilgængelighed?

Webtilgængelighed handler fx om, at

- vi udformer et brev, så en skærmlæser kan læse det op for den blinde eller svagtseende borger
- vores breve er forståelige, dvs. skrevet i et sprog borgeren forstår
- vores farver og grafik på hjemmesiden også giver mening for en farveblind
- videoer på hjemmesiden har undertekster, så hørehæmmede også forstår budskabet
- Osv.

Vi er kommet til sidste etape af implementeringen af loven, hvor vi skal sikre, at breve i Digital Post er tilgængelige. Der igangsættes et undervisningsforløb for en lang række superbrugere og brugere, da det kræver en ændret arbejdsgang ved borgerbreve og på hjemmesiderne. En del medarbejdere i Faxe Kommune vil derfor blive berørt.

Undervisningsforløb

Direktion og Chefforum har den 14. marts besluttet, at vi igangsætter en indsats for at optimere vores breve og hjemmeside. Vi har indkaldt forskellige superbrugere indenfor

- Webredaktører/skribenter på hjemmesiden
- SBSYS-superbrugerne og dagsordenskoordinatorer
- Og en række andre relevante superbrugere (fx Cura, Fasit, Aula mv.)

Superbrugerne er booket til en workshop 1 gang hver måned i april, maj, juni, august, september og oktober. Det vil være arbejdsworkshops, hvor der dels er undervisning, men også tid til at arbejde med teksterne i breve eller hjemmeside.

Det vil også kræve ændringer for medarbejdere, som blot skriver breve til borgerne. Kurser for denne medarbejdergruppe afholdes midt i september. Man kan vælge mellem et virtuelt kursus på ca. 1 time eller et fysisk kursus med hands-on på ca. 2 timer.

Center for Teknologi kontakter de store leverandører af vores it-løsninger for at sikre, at deres løsninger også overholder webtilgængelighedskravene. Ved anskaffelse af nye it-løsninger vil det blive et krav, at webtilgængelighedsloven overholdes.

Kommunikationsteamet i Stab for Organisation & HR vil også senere på året opdatere vores designmanual - fx farveskala, kontrastfarver mv. som har betydning for tilgængeligheden.

I 2023 bliver der således anvendt en del ressourcer bredt i organisationen for at øge vores webtilgængelighed til gavn for vores borgere. Vi håber, at også Hovedudvalget vil være med til at fremme forståelsen for opgaven i vores organisation og være med til at sikre, at vi ikke hver især har vores egne skabeloner og breve liggende på vores drev, men i stedet anvender de "autoriserede" skabeloner, som superbrugerne udarbejder.

Link til film som viser, hvilke benspænd der i praksis forekommer: [Om tilgængelig web i det offentlige \(digst.dk\)](https://digst.dk/digital-service/webtilgaengelighed/) (klik på linket eller indsæt i browser <https://digst.dk/digital-service/webtilgaengelighed/>).

Handicaprådet, Seniorrådet og Udsatterrådet er også orienteret om indsatsen.

Indstilling:

Center for Teknologi indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Noter og kommentarer

Merete Ravn fremlægger. Vigtigste budskab; Væk fra eget drev og over i standardskabeloner.

Beslutning

MED-hovedudvalget understøtter intentionen og formidling af informationen.

Bilag

Forløb superbrugerne

Punkt 24: Orientering og drøftelse af Faxe kommunes implementering af NSIS

81.38.04-P00-1-23

Sagsfremstilling

Resume

For at leve op til nye krav (NSIS) fra Digitaliseringsstyrelsen om sikker identifikation, skal Faxe Kommunes tekniske og organisatoriske opsætning godkendes af styrelsen inden udgangen af juni. NSIS (National Standard for Identiteters Sikringsniveauer) betyder kort sagt, at flere end 1000 medarbejdere skal bekræfte deres identitet med MitID for at få adgang til relevante fagsystemer. MitID skal kun benyttes én gang – herefter bliver medarbejderen ”genkendt” i systemerne med det almindelige daglige Faxe Kommune-login. Medarbejderne skal desuden etablere såkaldt 2-faktor godkendelse. Indføringen forventes at løbe fra primo maj til medio juni.

NSIS projektet ønsker dels at orientere Hovedudvalget om implementeringen af den nye NSIS standard – dels ønsker projektet organisationens input til kommunikationsplanen.

Baggrund

For at leve op til kravene fra Digitaliseringsstyrelsen om sikker identifikation, skal Faxe Kommunes tekniske og organisatoriske opsætning godkendes af Styrelsen. Faxe kommune har anskaffet en it- løsning, der understøtter NSIS krav om validering af medarbejdernes identitet, samt opsætning af medarbejdernes to- faktor.

Det er et krav for, at vores medarbejdere fremover skal kunne anvende offentlige digitale tjenester såsom skat.dk, virk.dk, det Fælles Medicinkort (FMK) med flere. Det kan sammenlignes med eksisterende ansættelsesprocesser, hvor visse medarbejdere skal kunne fremvise eksamenspapirer og i nogle stillinger straffeattest og børneattest. I Faxe Kommune er det valgt, at medarbejdernes identitet valideres ved hjælp af MitID, som i praksis er et digitalt pas.

Medarbejderne skal identificere sig én gang med MitID, for derefter at have adgang til de offentlige tjenester, uden at skulle logge ind hver gang de tilgås. Det daglige log-in foregår herefter som medarbejderne kender det i dag, hvor de anvender brugernavn og password (kendt som Single Sign-on).

NSIS godkendelsen forudsætter en række tekniske og organisatoriske tiltag, der styres i Center for Teknologi. I samarbejde med de fagområder, som påvirkes af NSIS, arbejdes der intensivt frem mod juni måned 2023.

Implementering og it-løsning er godkendt i chefforum tirsdag den 14. marts. 2023.

Projektet har udarbejdet en kommunikationsplan, der både skal klæde medarbejderne på til at kunne bekræfte deres identitet med MitID og klæde ledelsen på til at understøtte denne proces. Se bilag 1

Målgruppe

Målgruppen omfatter +1000 medarbejdere, der i dag har adgang til de offentlige tjenester. Målgruppen er ligeledes fremtidige medarbejdere, der skal benytte de offentlige tjenester.

Mulig modstand/bekymring hos medarbejderne:

- Medarbejdere, der af forskellige årsager ikke har erhvervet sig et MitID, eller ikke ønsker at bekræfte deres identitet via MitID. NSIS projektet forventer dog kun et fåtal.
- Medarbejdere kan bekymre sig over, at det er det personlige MitID, der skal benyttes. Det er særligt CFT's opgave at berolige og forklare, hvad det indebærer.

NSIS projektet vil i samarbejde med HR være opmærksomme på de udfordringer, der kan opstå for medarbejdere og ledere i forhold til planlægning af opgaveløsning og tildelte ansvarsområder, hvis medarbejderen ikke ønsker at anvende MitID. I denne sammenhæng vil projektet og HR understøtte med følgende:

- Kommunikation målrettet medarbejdere og ledere om implementering af NSIS, herunder baggrund og plan for processen.
- Hjælp til medarbejdere, der ikke har et MitID og som ønsker hjælp til anskaffelse af et.
- Stå til rådighed for medarbejdere og ledere i forhold til praktiske spørgsmål og afklaringer vedrørende bekræftelse af identitet med MitID og eventuelle udfordringer, der opstår.

I gennem processen står NSIS projektet og HR til rådighed for afklaring af spørgsmål, m.v.

Bilag

- Kommunikationsplan

Indstilling:

Skriv her

Center for Teknologi indstiller, at Hovedudvalget:

1. Tager orientering om NSIS til efterretning
2. Drøfter og kommer med input til projektets kommunikationsplan

Beslutning

Noter og kommentarer

Dennis Wiersøe fremlægger. 1000+ medarbejdere skal bekræfte deres identitet én gang med MitID. Derudover skal medarbejdere etabere 2 faktor godkendelse. Udvalget giver en række opmærksomhedspunkter til Center for Teknologi.

Beslutning

MED-hovedudvalget tager orienteringen til efterretning og er villige til at understøtte intentionen og informationen om den.

Bilag

Kommunikationsplan for NSIS implementering

Punkt 25: Ansøgning om udvidelse af MED i CBUF

81.38.04-P35-1-23

Resume

Afdelingen for det specialiserede børn, unge og familieområde ansøger om udvidelse af MED med en medarbejderrepræsentant.

Sagsfremstilling

Jf. MED-aftalens bestemmelser, ansøger Afdelingen for det Specialiserede børn, unge og familieområde om udvidelse af MED med en medarbejderrepræsentant.

Den skriftlige ansøgning, med underskrifter fra både formand og næstformand er vedhæftet sagen.

Økonomi

Økonomiske konsekvenser

Ingen

Sagen afgøres af

Hovedudvalget

Indstilling:

Center for Børn, Unge og Familie indstiller, at Hovedudvalget behandler den indkomne ansøgning.

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Ansøgning om udvidelse af MED i CBUF HU møde 20230526

Punkt 26: Drøftelse: Ergoterapeuter til personale

81.38.04-P00-2-23

Sagsfremstilling

I forbindelse med Center-MED har det været drøftet, hvorvidt det er muligt - og i bekræftende fald - hvordan ergoterapeuter kan bringes i anvendelse ifm fx indstilling af bord og stol.

Der er udtrykt en bekymring for omkostningerne på den lange bane, ved uhensigtsmæssige/forkerte arbejdsstillinger.

Kan der arbejdes på, at der kan stilles ergoterapeuttimer til rådighed for ansatte i Faxe Kommune, i lighed med hvis man skal have målt skærmbriller.

Indstilling:

Sekretariatet indstiller at hovedudvalget drøfter mulighederne for at imødekomme ønsket frembragt af arbejdsmiljørepræsentanterne. Herunder om der eksisterer alternativer eller andre erfaringer, som kan imødegå bekymringen.

Beslutning

Noter og kommentarer

Der findes mange gode videoer og vejledninger, som kan understøtte de lokale arbejdsmiljøansvarlige. Hovedudvalget ønsker imidlertid nemmere adgang til disse; tydelige vejledninger og fx videoer fx på intranettet, samt andet relevant materiale, der kan understøtte de arbejdsmiljøansvarlige.

Beslutning

MED-hovedudvalgets AMR løber videre med den.

Punkt 27: Hovedudvalgets 12:12 seminar Juni 2023

81.38.04-P35-1-23

Resume

Seminaret der løber fra kl. 12 den 15. juni til kl. 12 den 16. juni 2023 er booket ind på Rødvig Kro og Badehotel. Input til indhold drøftes, ligesom der udpeges tilrettelægger for programmet.

Sagsfremstilling

Udvalget drøfter input til 12:12 seminaret der afholdes i juni 2023.

Der har været peget på følgende temaer:

- Arbejdsmiljøarbejdet i hovedudvalget
- Den fleksible arbejdsplads

Er der andre temaer, som kunne være meningsfulde at bringe med i puljen?

Økonomi

Økonomiske konsekvenser

Ophold og forplejning på Rødvig Kro beløber sig til kr. 23.240,- inkl. morgenmad og aftensmad. Evt. to-go madpakke dag 2 koster kr. 125,- pr. person.

Sagen afgøres af

Hovedudvalget

Indstilling:

Formanden indstiller at udvalget drøfter temaer og udpeger tilrettelægger.

Beslutning

Noter og kommentarer

Seminaret finansieres med såkaldte AKUT-midler (Det er Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter).

Emner drøftet:

Hvordan arbejdes der med AM i MED-hovedudvalget?

Den fleksible arbejdsplads og –tid. Afdækning af hvad fleksibilitet betyder på andre områder end de administrative. Der er allerede lavet en række forsøg (fx Danmarks erhvervs velfærdsråd).

Mål for hvordan vi bedre udbreder indsatsområder.

Hvordan kan vi være forgangspersoner?

Hvordan styrker vi vores samarbejde internt – opfølgning fra Søren Viemoses oplæg fra MED-hovedudvalgets 12:12 seminar i 2021.

Første udkast til dagsorden:

1.

dag: Hvad vil vi bruge MED-hovedudvalget til - forventningsafstemning

2.

dag: Den fleksible arbejdsplads og -tid

Beslutning

Lissie, Thomas K. og Thomas B. planlægger det.

Punkt 28: Hovedudvalgets kommunikationsindsatser

81.38.04-A50-1-23

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets sekretær har drøftet mulige kommunikationsvirkemidler med kommunikationsafdelingen.

Herfra lyder anbefalingen, at Hovedudvalget, på samme vis som det sker ved byrådsmøderne, laver en kort video (under 5 min), hvor to personer summerer op, hvad der er sket på mødet. Overvejelserne går på, at lade en fra ledelsessiden og en fra medarbejdersiden være repræsenteret hver gang - men ikke nødvendigvis de samme hver gang. På den måde får resten af organisation ansigt på, hvem der sidder i Hovedudvalget samt en kort opdatering fra hvert møde.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget støtter denne form for kommunikationsindsats, for at øge udvalgets synlighed og udbredelsen af de emner udvalget behandler.

Beslutning

Sagen flyttes til næste ordinære møde i hovedudvalget den 7. juni 2023, da der ikke var mere tid.

Punkt 29: Meddelelser

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

- Indlæg er velkomne

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Punkt 30: Næste møde

81.38.04-P35-1-23

Sagsfremstilling

Næste ordinære møde er fastsat til den 7. juni 2023.

Beslutning

Taget til efterretning.