

REFERAT Hovedudvalget d. 11-06-2014

Mødedato Onsdag d. 11. juni 2014 kl. 09:15

Mødested Mødelokale 2 + 2a - Frederiksgade i Haslev

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. april 2014.....	5
Orientering - Budgetopfølgning 31. marts 2014.....	7
Budget 2015 - budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet.....	9
Jobbank / feriepengeproblematik.....	11
Chikane af medarbejdere via de sociale medier.....	13
Status/Resultat af trivsels- og ledelsesevaluering maj 2014.....	15
Hjertestartere.....	19
Evaluerings af arbejdsmiljødagen den 21. maj 2014.....	21
Handleplan for arbejdsmiljøet.....	23
Orientering - Status på implementering af Informationssikkerhedspolitikken.....	25
Meddelelser.....	27
Næste møde.....	29

Punkt 29: Godkendelse af dagsorden

81.38.04-P35-8-14

Godkendelse af dagsorden

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsordenen.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

BESLUTNING

Dagsordenen blev godkendt uden bemærkninger.

Punkt 30: Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. april 2014

81.38.04-P35-8-14

Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. april 2014

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. april 2014

→ Se eventuelt referatet på Intranettet under Hovedudvalget!

INDSTILLING

Formanden indstiller, at referatet fra sidste møde den 23. april 2014 godkendes.

BESLUTNING

Medarbejdersiden ønsker en præcisering af beslutningen i punkt 4 om godkendelse af arbejdsmiljøberetningen for 2013 på side 12. Direktionen ønsker trivsels- og ledelsesevalueringen som en åben evaluering fremover (med navn), men gennemføres som anonym evaluering denne gang. Medarbejdersiden ønsker, at trivsels- og ledelsesevalueringen gennemføres som en anonym evaluering ikke kun denne gang, men indtil andet bliver bestemt.

Det øvrige referat blev godkendt uden yderligere bemærkninger.

Punkt 31: Orientering - Budgetopfølgning 31. marts 2014

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 1 - Budgetopfølgning 31. marts 2014

Orientering - Budgetopfølgning 31. marts 2014

Sagsfremstilling

Årets 1. budgetopfølgning pr. 31. marts 2014 foreligger nu og er blevet behandlet i fagudvalgene.

Fagudvalgenes uddybende redegørelser og sagsfremstillinger kan eventuelt læses på hjemmesiden.

Sagsfremstillingen til Økonomiudvalgets behandling af sagen den 11. juni 2014 fremgår af bilag 1.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at der gives en orientering om budgetopfølgningen pr. 31. marts 2014.

BESLUTNING

Formanden orienterede om budgetopfølgningen som det fremgår af bilaget.

Der blev spurgt ind til mindreforbruget til lønpuljer på 4,2 millioner kroner under Økonomiudvalget. Center for Økonomi & HR udsender en besvarelse af spørgsmålet til Hovedudvalget.

Punkt 32: Budget 2015 - budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet

81.38.04-P35-8-14

Budget 2015 - budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet

Sagsfremstilling

Det fremgår af medarbejdersporet i Budgetvejledningen for 2015, at Hovedudvalget behandler budgetforudsætninger og faglige udfordringer på medarbejderområdet.

Det er planlagt, at Hovedudvalget deltager i noget af byrådets budgettemadag den 18. juni 2014 (Alternativt 26. juni 2014) med forventet start omkring klokken 12.00. Materiale er under udarbejdelse og link til hjemmesiden, hvor det forventes offentliggjort, udsendes til Byrådet og Hovedudvalget den 13. juni 2014.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at der gives en kort orientering om status på diverse materialer, udsendelser, program mv. som optakt til Hovedudvalgets deltagelse på dagen.

BESLUTNING

Formanden orienterede om status på arbejdet med budget 2015 som optakt til budgettemadagen, som nu er endeligt fastsat til den 18. juni 2014. Hovedudvalget deltager i den første del af temadagen og modtager materiale hertil samtidig med byrådet.

Punkt 33: Jobbank / feriepengeproblematik

81.38.04-P35-8-14

Jobbank / feriepengeproblematik

Sagsfremstilling

Dette punkt var på dagsordenen til Hovedudvalgets møde den 11. december 2013, men blev udsat – Punktet genoptages hermed.

Medarbejdersiden ønsker en drøftelse af betydningen af den administrative praksis med håndteringen af feriepengeafregningen mellem arbejdspladser indenfor samme center for medarbejdere optaget på omplaceringslisten. Praksis er generelt, at medarbejdere der skifter stilling indenfor samme center og inden for samme overenskomstområde ikke får foretaget en feriepengeberegning, men holder ferie med løn. Det betyder, at ny arbejdsplads får den fulde feriepengeudgift.

Der ønskes en drøftelse af, om håndteringen af feriepengeberegningen har en betydning for medarbejdere på omplaceringslisten.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at sagen drøftes.

BESLUTNING

Sagen har været behandlet i Direktionen på ny. Den generelle håndtering af feriepengeberegningen fortsætter uændret.

For medarbejdere på omplaceringslisten, som får tilbudt nyt job i organisationen håndteres feriepengeafregningen mellem de to arbejdspladser som en fratræden. Det betyder, at den afgivende arbejdsplads betaler den fulde feriepengeudgift.

Punkt 34: Chikane af medarbejdere via de sociale medier

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 2 - Direktionens behandling af Facebookpolitik

Chikane af medarbejdere via de sociale medier

Sagsfremstilling

Centerudvalget for Børn & Familie oplever chikane af medarbejderne via de sociale medier f.eks. Facebook som et stigende problem. Centerudvalget ønsker, at Hovedudvalget drøfter problematikken. Centerudvalget ønsker en politik/strategi for, hvordan vi forholder os som arbejdsgiver.

Direktionen har tidligere behandlet lignende spørgsmål den 30. marts 2010 – Som optakt til Hovedudvalgets drøftelse vedlægges referatet fra Direktionens drøftelse som bilag 2.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter henvendelsen fra Centerudvalget for Børn & Familie.

BESLUTNING

Det er blevet lidt for nemt at hænge de kommunale medarbejdere med navns nævnelse ud i medierne, og frontpersonalet skal tage imod en del verbal skældud, når borgere skal visiteres til ydelser. Vi skal kigge på om vores "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane" er godt nok beskrevet eller den skal have et serviceeftersyn. Der skal især fokus på retningslinjens handleplaner.

Punktet optages på Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøet og behandles på næste møde med eventuelt ny udpegning til en arbejdsgruppe.

Punkt 35: Status/Resultat af trivsels- og ledelsesevaluering maj 2014

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 3a - Trivselsevaluering 2014 - Faxe Kommune

Bilag 3b - Ledelsesevaluering 2014 - Faxe Kommune

Bilag 3c - Trivselsevaluering 2014 - Center for Børn & Familie

Bilag 3d - Trivselsevaluering 2014 - Center for Ejendomme

Bilag 3e - Trivselsevaluering 2014 - Center for Kultur, Frivilighed & Borgerservice

Bilag 3f - Trivselsevaluering 2014 - Center for Social & Beskæftigelse

Bilag 3g - Trivselsevaluering 2014 - Center for Sundhed & Pleje

Bilag 3h - Trivselsevaluering 2014 - Center for Undervisning

Bilag 3i - Trivselsevaluering 2014 - Center for Teknik & Miljø

Bilag 3j - Trivselsevaluering 2014 - Center for Økonomi & HR

Bilag 3k - Trivselsevaluering 2014 - Center for Erhverv & Udvikling

Bilag 3l - Trivselsevaluering 2014 - Center for IT & Digitalisering

Bilag 3m - Sammenskrivning af gruppedrøftelse fra AM-dag

Bilag 3n - Status over den endelige besvarelse

Bilag 3o - Implementerings- og kommunikationsplan maj 2014

Status/Resultat af trivsels- og ledelsesevaluering maj 2014

Sagsfremstilling

Formålet med revidering af konceptet omkring ledelsesevaluering var at samle ledelsesevaluering og trivselsmåling og samtidig skabe et solidt og brugbart afsæt for den enkelte leder til at videreudvikle sin ledelsespraksis.

Direktionen har den 7. januar 2014 besluttet, at gennemføre en digital trivsels- og ledelsesevaluering som tager afsæt i et revideret ledelsesgrundlag.

Målet med denne sagsfremstilling er, at gøre status omkring gennemførelsesstatistik, forelægge et kort sammendrag over de indkomne besvarelser samt give nogle anbefalinger til relevante tiltag.

Analyse af besvarelserne

Se også bilag 3n

Nedenfor er en gennemgang af hvilke spørgsmål der træder mest frem procentvis med størst antal og mindst i forhold spørgsmålene. Undersøgelsen er pt. udelukkende kvantitativ.

Fremhævelser fra den kvantitative undersøgelse

- 93 % oplever, at deres arbejdsopgaver er meningsfulde
- 94 % af medarbejderne er tilfredse med deres job i helhed
- 79 % ville anbefale en god ven at søge en stilling i Faxe Kommune

På nogle punkter, opleves mindre gode dele af jobbet og ledelsen i Faxe Kommune:

- 64 % har oplevet at være stressede – svarer til 1619 personer
- 26 % har ikke indflydelse på mængden af arbejdet – svarer til 658 personer
- 28 % oplever sig ikke påskønnet af sin leder – svarer til 708 personer
- 21 % ville ikke anbefale en god ven at søge en stilling i Faxe Kommune - svarer til 531 personer

Udvalgte udsagn fra tekstfelterne i evalueringerne:

- Hvis personen er omstillingsparat, kan jeg anbefale at søge job i Faxe Kommune
- Jeg er glad for mit job i Faxe Kommune. Jeg føler mig fagligt udfordret i det daglige, og nyder at gå på arbejde med frihed under ansvar.
- Jeg oplever stor medbestemmelse og indflydelse på mit arbejde. De tanker og idéer jeg kommer med bliver hørt og taget med i overvejelserne. Jeg oplever at blive anerkendt som fagperson, og som kollega.
- Stor sagsmængde, men godt job
- Arbejdsmængden er generelt for stor, så jeg er ikke altid tilfreds med min egen indsats.
- Jeg synes, at der er et urealistisk forhold mellem de opgaver der skal løses, og de ressourcer, der er til rådighed. Der er et urealistisk syn på, hvor tidskrævende små opgaver kan være
- Jeg går glad på arbejde hver dag

Der er en generel tendens til, at tilfredsheden med at være ansat i Faxe kommune, er lidt over middel. Man kan ligeledes udlede, at der bør arbejdes på at øge den samlede tilfredshed.

Det lægges til grund omkring ovenstående udregninger, at en besvarelsesprocent på 55,36, er et repræsentativt grundlag for hele Faxe Kommune. Når så stor en andel udtrykker en holdning på et område, må det antages at være den gennemsnitligt gældende holdning for de sidste 44,64 % også.

I henhold til Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KL og KTO, er det aftalt, at alle ansatte skal have en årlig medarbejder-udviklings-samtale (MUS). I Faxe kommune er der holdt MUS for 57,7 % af medarbejderne. Dvs. af de 1322 medarbejdere, der har svaret, er der 559, der ikke har været til MUS indenfor det seneste år. Hvis den procentvise besvarelse antages at være dækkende for den samlede medarbejdergruppe i Faxe Kommune, som består af 2388 medarbejdere, vil det svare til at 1010 medarbejdere ikke har været til MUS indenfor det seneste år.

Den fremadrettede proces:

På baggrund af tilbagemeldinger fra direktionen, Hovedudvalget og chefforum vil Center for Økonomi & HR initiere eventuelle aktiviteter på basis af resultaterne fra trivsels- og ledelsesevalueringen.

Der vil i efteråret blive givet en status til direktionen, Hovedudvalget og chefforum på hvilke aktiviteter, som er iværksat, og hvordan de skrider frem.

Vedlagt som bilag er:

- Notat med status for den endelige besvarelse – bilag 3n
- Statistik over gennemførelse af ledelsesevaluering – opgjort for hele Faxe Kommune - bilag 3b
- Statistik over gennemførelse af trivselsevaluering – opgjort centervist og som et samlet resultat for hele Faxe Kommune – bilag 3a + 3c-3l
- Sammenskrivning efter gruppedrøftelse på den årlige arbejdsmiljødag – bilag 3m
- Den seneste implementerings- og kommunikationsplan for projektet – bilag 3o

INDSTILLING

Formanden indstiller, at der sker en evaluering af processen på baggrund af både den kvantitative og den kvalitative evaluering, og at det herefter vurderes om der skal iværksættes tværgående initiativer i kommunen.

BESLUTNING

Hovedudvalget evaluerede processen og konkluderede følgende:

- Analysen af resultatet baserer sig på en svarprocent på 55,36 %, som er noget lav. I det kommende arbejde skal vi drøfte, hvorfor så få har svaret, og hvordan vi får flere medarbejdere til at deltage næste gang.
- Der nedsættes en arbejdsgruppe på tværs i organisationen.
Arbejdsgruppen skal drøfte:
 - Evaluering - Indhold og forståelse af spørgsmålene i trivsels- og ledelsesevalueringen
 - Konceptets brugbarhed på arbejdspladserne – Der skal kigges på baggrund og mening – en åben dialog om, hvordan vi bliver bedre til disse ting
 - Materiale om formål og indhold i trivsels- og ledelsesevaluering
- HR-afdelingen er tovholder for arbejdsgruppen – Der udpeges 4-5 medlemmer fra organisationen til arbejdsgruppen.
Lissie Andréa melder navne ind til Lilli Christoffersen.
- Ovenstående optages som et punkt på Hovedudvalgets handleplan for arbejdsmiljøet.

Det videre arbejde med trivsels- og ledelsesevalueringen følger implementeringsplanen.

Det betyder dialogmøder på arbejdspladserne om resultatet af målingen. Værktøjer hertil findes på Intranettet i form af en dialogguide til trivsels- og ledelsesevaulering.

Punkt 36: Hjertestartere

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 4 - Prisliste hjertestartere

Hjertestartere

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har modtaget henvendelse fra Centerudvalget for Børn & Familie, som ønsker en drøftelse af indkøb af hjertestartere til alle administrationsbygninger.

Der findes ikke nogen helt opdateret plan over, hvor der er ophængt hjertestartere.

Brand & Redning oplyser, at ved salg af alle nye hjertestartere, bliver placering indberettet, men det er ikke alle hjertestartere, der pt. er registreret.

På www.hjertestarter.dk/Kort kan man orientere sig nærmere over registrering inden for de enkelte f.eks. postnumre. Samme sted kan man med fordel downloade en hjertestart-APP til sin telefon.

Næstved Brand & Rednings prisliste over hjertestartere vedhæftes som bilag 4.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at anvendelsen/opsætning af hjertestartere generelt for kommunen som arbejdsplads drøftes.

BESLUTNING

Hovedudvalget drøftede problematikken og var enige om, at det er et lokalt MEDanliggende at beslutte, hvad behovet for en hjertestarter er.

Hovedudvalget besluttede at finde ud af, hvad organisationen Faxe Kommune har af hjertestartere på arbejdspladserne. Lilli Christoffersen skriver til Lederforum om problematikken og opfordrer til registrering af hjertestarterne, hvis det ikke allerede er tilfældet.

Punkt 37: Evaluering af arbejdsmiljødagen den 21. maj 2014

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 5a - Invitation til den årlige arbejdsmiljødag 21. maj 2014

Bilag 5b - Opsamling af evalueringsskemaer

Evaluering af arbejdsmiljødagen den 21. maj 2014

Sagsfremstilling

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

Til brug for evalueringen er invitationen til arbejdsmiljødagen med program vedhæftet som bilag 5a. På arbejdsmiljødagen blev der uddelt evalueringsskemaer – Resultatet heraf er vedhæftet som bilag 5b

INDSTILLING

Formanden indstiller, at Hovedudvalget evaluerer arbejdsmiljødagen.

BESLUTNING

Punktet blev på grund af tidsnød udsat til næste møde.

Punkt 38: Handleplan for arbejdsmiljøet

81.38.04-P35-8-14

Bilag

Bilag 6 - Handleplan for arbejdsmiljøindsatser 2014

Handleplan for arbejdsmiljøet

Sagsfremstilling

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

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

Handleplanen fremgår af bilag 6

INDSTILLING

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

BESLUTNING

Handleplanen for arbejdsmiljøet opdateres med indsatserne fra punkt 6 (Handleplaner for chikane) og punkt 7 (arbejdsgruppe til evaluering af koncept for trivsels- og ledelsesevaluering).

Punkt 39: Orientering - Status på implementering af Informationssikkerhedspolitikken

81.38.04-P35-8-14

Orientering - Status på implementering af Informationssikkerhedspolitikken

Sagsfremstilling

Den 12. december 2013 vedtog Byrådet den opdaterede version af Informationssikkerhedspolitikken (fremover kaldet ISP) for Faxe Kommune.

Styregruppen har besluttet at administrere ISP i det allerede indkøbte system Secure Aware. Fra uge 22/2014 ligger der link til Secure Aware på intranettet.

Politikken, reglerne, procedurerne og foldere om ISP ligger også på intranettet.

Der er udarbejdet videovejledning og vejledning med skærmdump i brugen af Secure Aware. I Secure Aware kan alle medarbejdere læse de regler og procedurer (arbejdsgange), der understøtter ISP og se hvilke regler/procedurer, der er særligt relevante for dem.

Projektgruppen har i samarbejde med de ansvarlige centre udfærdiget relevante procedurer. Chefforum har fået en introduktion til ISP den 6/5 2014.

Den 13/5 og 14/5 2014 har projektgruppen undervist systemejerne i deres opgaver og ansvar ifølge ISP. Der bliver planlagt et tredje kursustidspunkt.

Den 20/5 2014 har projektgruppen gennemgået ISP for godt halvdelen af lederne. Der er planlagt yderligere to kursustidspunkter den 17/6 og 18/6 2014.

Der er ved planlægningen taget udgangspunkt i ledernes kalendere, så alle ledere burde have været på kursus i ISP den 18/6 2014.

Den 11/6 2014 vil projektgruppen gennemgå ISP for medarbejdersidens repræsentanter i Hovedudvalget.

Herefter deltager projektgruppen gerne i personalemøder og lignende arrangementer for f.eks. at undervise i brugen af Secure Aware, sætte fokus på bestemte punkter i ISP mv.

Som en del af ISP skal Faxe Kommune have en beredskabsplan. Udarbejdelse af beredskabsplanen er et projekt i sig selv. Styregruppen vil udarbejde kommissorium til dette projekt i august 2014.

I efteråret 2014 vil der blive sat fokus på, hvordan vi i samarbejde kan håndtere ISP i praksis. Den sikkerhedsansvarlige koordinator fra Center for Økonomi & HR vil tage initiativ til dette og vil sammen med medarbejderne arbejde på at finde løsninger, der kan fungere i forhold til de enkelte fagområders hverdag.

Erfaringerne fra dette arbejde vil blive brugt i forbindelse med opfølgningen på ISP ultimo 2014 / primo 2015.

INDSTILLING

Formanden indstiller, at der gives en orientering om status på implementering af Informationssikkerhedspolitikken jf. sagsfremstillingen.

BESLUTNING

Hovedudvalgets medarbejderside fik i forlængelse af selve mødet en gennemgang af informationssikkerhedspolitikken af projektgruppen samt en orientering om status for implementeringen.

Punkt 40: Meddelelser

81.38.04-P35-8-14

Meddelelser

BESLUTNING

- Kommentarer til den udsendte fortegnelse af hvem, som mangler at gennemføre MEDuddannelsen.

Punkt 41: Næste møde

81.38.04-P35-8-14

Næste møde

BESLUTNING

Næste møde er fastsat til den 20. august 2014.