

REFERAT Hoved MED-udvalg d. 12-12-2019

Mødedato Torsdag d. 12. december 2019 kl. 13:30

Mødested Udvalgsværelse 2

Indholdsfortegnelse

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne.....	3
Tema for den supplerende MED-uddannelse for MED-organisationen samt en fælles udviklingsdag	4
Indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i 2020.....	5
Puljen til personalepolitiske tiltag 2019.....	6
Fastsættelse af mødedatoer i 2020.....	7
Styrkelse af vi-følelsen.....	8
IT-sikkerhedspolitikken.....	9
Eventuelt.....	11

Nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

Sagsfremstilling

Chresten Holm orienterer om nyt fra Arbejdsmiljøgrupperne

Sagen afgøres endeligt af hoved-MED udvalget

ARBEJDSMILJØLEDEREN INDSTILLER

sagen til information

BESLUTNING

Arbejdsmiljølederen orienterede om, at der i forskellige arbejdsmiljøsager er blevet samarbejdet med virksomheden AKON. AKON er nu blevet et datterselskab af ArbejdsmiljøCentret, men det får ingen indflydelse på vores abonnementsaftale med AKON. Der orienteres desuden om, at Beskæftigelsesministeren har fremsat lovforslag om ny og forbedret arbejdsmiljøindsats. Der lægges op til, at loven træder i kraft pr. 1/1-2020 og der vil på et senere Hoved-MED møde blive orienteret nærmere om lovens indhold. Derudover skifter Falck Healthcare til et nyt bookingsystem. Det forventes, at bookingsystemet implementeres pr. 1/1-2020. Der vil blive sendt informationer rundt til arbejdspladserne og også blive informeret på intranettet.

Tema for den supplerende MED-uddannelse for MED-organisationen samt en fælles udviklingsdag for hoved-MED udvalget i 2020

Sagsfremstilling

I henhold til årshjulet for hoved-MED udvalget skal der i december drøftes tema for udviklingsdagene i 2020, i forhold til den supplerende MED-uddannelse for MED-organisationen samt en fælles udviklingsdag for hoved-MED udvalget.

Formålet med den supplerende uddannelse er blandt andet, at deltagerne får viden om andre relevante emner end de, der er gennemgående på grunduddannelsen og som er af lokal relevans.

Hoved-MED udvalget besluttede på sit møde den 5. december 2018, at temaet i 2019 var: Fremtidens arbejdsmarked, hverdagsinnovation og arbejdsglæde. Temadagen blev afholdt den 24. september 2019 med 128 deltagere.

Formand og næstformand har følgende forslag til tema i 2020:

- Kommunikation og sammenhængskraft i MED - God kommunikation er forudsætningen for, at MED-organisationen kan opfylde sit formål: sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere. Temaet sætter fokus på, hvad udvalget selv kan gøre for at skabe bedre kommunikation og dermed styrke sammenhængskraften i MED-systemet. Eksempelvis ved at stille skarpt på kommunikationsforpligtelser og -behov; bevidsthed om styrker/svagheder i måden at kommunikere på; kommunikation før under og efter MED-møder; og redskaber til at styrke kommunikationen i MED-systemet.

Sagen afgøres endeligt af hoved-MED udvalget

FORMAND OG NÆSTFORMAND INDSTILLER

sagen til information og drøftelse

BESLUTNING

"Kommunikation og sammenhængskraft i MED" blev valgt som tema for den supplerende MED-uddannelse og den fælles udviklingsdag for Hoved-MED udvalget i 2020. Fra næste år skal MED2 have mulighed for at drøfte, om de har forslag til tema for 2021, herunder også om det skal være noget der målrettes lidt mere til de enkelte afdelinger.

Indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i 2020

Sagsfremstilling

I henhold til MED-aftalen for Lemvig Kommunes § 3 vedrørende arbejdsmiljø, har hoved-MED udvalget blandt andet følgende opgaver:

- Udvælgelse af indsatsområder
- Afholdelse af temadag/ opfølgningskurser vedr. arbejdsmiljø - efter behov

I den forbindelse foreslår arbejdsmiljølederen ved Lemvig Kommune, at der som indsatsområde for 2020 vælges:

- Digital chikane på arbejdspladsen

Arbejdsmiljølederen vil på mødet uddybe forslaget.

Sagen afgøres endeligt af hoved-MED udvalget

ARBEJDSMILJØLEDEREN INDSTILLER

at indsatsområdet for arbejdsmiljøarbejdet i 2020 bliver digital chikane på arbejdspladsen

BESLUTNING

Digital chikane blev valgt som indsatsområde for arbejdsmiljøarbejdet i 2020.

Puljen til personalepolitiske tiltag 2019

Sagsfremstilling

Anvendeles af puljen til personalepolitiske tiltag i 2019

Sagen afgøres endeligt af Hoved-MED udvalget

SAGEN INDSTILLES

til information

BESLUTNING

Orienteringen er taget til efterretning. De disponerede midler til rygestop tages ud af puljen pga. manglende efterspørgsel. Der vil dog fortsat være mulighed for rygestop-kurser, når der er deltagere til det.

Fastsættelse af mødedatoer i 2020

Sagsfremstilling

Efter MED-aftalen skal der afholdes 4 årlige møder i hoved-MED udvalget. Derudover aftales konkrete møder bl.a. i forbindelse med budgetvedtagelsen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Der skal fastsættes datoer for 4 ordinære møder i hoved-MED udvalget i 2020.

Forslag til mødedatoer:

Torsdag den 20. februar 2020

Torsdag den 18. juni 2020

Torsdag den 17. september 2020

Torsdag den 10. december 2020

Alle møder afholdes kl. 13:30 med formøde med medarbejderrepræsentanterne fra kl. 12:30 - 13:30.

Sagen afgøres endeligt af hoved-MED udvalget

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER

sagen til drøftelse

BESLUTNING

Forslag til mødedatoer er godkendt.

Styrkelse af vi-følelsen

Sagsfremstilling

På lederforum den 27. februar 2019 blev der forestået at vi-følelsen styrkes. Med vi-følelsen blev der henvist til enhederne imellem, men især mellem de decentrale enheder og administrationen på rådhuset.

Direktionen har efterfølgende drøftet henvendelsen og ønsker at medvirke til at vi-følelsen styrkes. Direktionen vil derfor gerne, at styrkelsen af vi-følelsen drøftes med udgangspunkt i følgende:

- Hvordan ser I på vi-følelsen hos jer?
- Initiativer, som kan fremme vi-følelsen?

Sagen afgøres endeligt af

KOMMUNALDIREKTØREN INDSTILLER

sagen til information og drøftelse

BESLUTNING

Indsendte hørings svar fra MED-udvalg er drøftet. Der er ønske om en lettilgængelig kommunikationsplatform mellem alle medarbejdere. Der er også ønske om at fremme kendskabet til hinanden på tværs af organisationen. Direktionen vil tage drøftelsen videre ift., hvad næste skridt skal være.

IT-sikkerhedspolitikken

Sagsfremstilling

Vi har på MED-møder i BFC drøftet en række problemstillinger, som er dukker op i forbindelse med, at der er lukket for adgang til Dropbox, Google docs/drive, Microsoft onedrive ol. platforme.

Derudover er der lukket for Skype.

Når medarbejderne (og ledere) er på kurser eller efteruddannelse benyttes disse platforme i stor stil af uddannelsessteder og studiegrupper. Det er her der findes forskellige oplysninger om studiet, og der udveksles studierelevante informationer og litteratur. Ved studiegrupper, hvor der er deltagere fra hele landet, er det via disse platforme, at der udarbejdes dokumenter, opgaver m.v. Skype benyttes i høj grad som kommunikationsplatform i forbindelse med studiegrupper og vejledning fra undervisere. Ansatte i Lemvig kommune har ikke adgang til disse via arbejdscomputere.

Det er fint, at der er blevet lukket op for downloads fra dropbox. Men generelt hæmmer det medarbejdere i Lemvig kommune, at disse muligheder er blevet lukket uden henvisning til alternativer.

Medarbejderne benytter IT som et hjælpemiddel bl.a. til at dele faglige informationer på tværs af kommunale og regionale skel. Især medarbejdere fra Lemvig, som har fysisk langt til studiestederne i Ålborg, Århus, Odense, Esbjerg og København, er afhængig af IT, så vi som "udkantsdanmark" ikke afskæres fra at deltage på lige fod med de øvrige studerende.

Der bliver bl.a. henvist til GDPR. Men opbevaring og bearbejdningen af data af personfølsom karakter sker i DUBU, SbSYS mv. Til udveksling af personfølsomme data benyttes Outlook eller E-post. De omtalte platforme benyttes til fagfaglig netværk, studier og kurser, hvor der er tale om fagfaglige data. Adskillelse mellem personfølsomme og ikke personfølsomme data beror på en vurdering, som må ligge hos den enkelte medarbejder.

Der er os bekendt kun medarbejdere fra Lemvig kommune, der er underlagt en så stram sikkerhedspolitik, som i øvrigt ikke er at læse i kommunens IT-sikkerhedspolitik. Konsekvensen af disse restriktioner bliver, at der vil ske en sammenblanding af alternativer, som ikke er specielt sikre. F.eks. benyttelse af private computere/tablets/smartphones, hvor data overføres mellem private og kommunale computere via USB-pen, , SD-kort, kabler eller e-mails. Dette er tidskrævende og bøvlet. Eller også er den manglende mulighed for at benytte IT-teknologi med til at hængte Lemvigs medarbejderne af i forhold til uddannelse.

MED i BFC vil gerne have ovenstående drøftet i hoved-MED, da vi er af den opfattelse, at der ikke kun er tale om en problemstilling, der vedrører BFC. Vi mener, at det er problemstilling, der kan have betydning for alle medarbejdere, som er på kurser eller studier udenfor kommunen.

Venlig hilsen

Medarbejder repræsentanter fra MED, BFC

Sagen afgøres endeligt af

SAGEN INDSTILLES

til information og drøftelse

BESLUTNING

Chefen for Digitalisering & IT deltog i drøftelsen og har udarbejdet et notat, der vedlægges som bilag i referatet. (Der henvises i øvrigt til Lemvig Kommunes Administrative retningslinjer for IT-sikkerhed).

I 1. kvartal 2020 får alle medarbejdere, som følge af implementeringen af Office365, mulighed for at anvende OneDrive til fildeling. En anden løsning på problemstillingen er, at pågældende afdeling køber en eller flere bærbare PC'ere til det efterspurgte formål. PC'erne vil blot ikke kobles op på kommunens netværk eller have adgang til kommunens øvrige programmer.

IT-politikken skal behandles i MED-systemet.

Der opfordres i øvrigt til at kontakte Digitalisering & IT, når/hvis man oplever problemstillinger af forskellig art.

Eventuelt

BESLUTNING

Ift. aftalegrundlaget, der er fulgt af arbejdet med Lemvig Kommunes visioner, er aftalerne ved at blive samlet sammen og gjort klar til politisk behandling. Derefter samles der op i Direktionen.