

REFERAT KommuneMED d. 21-06-2019

Mødedato Fredag d. 21. juni 2019 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Undersøgelse af social kapital.....	4
KommuneMEDs strategiplan.....	6
Evaluering stresshandleplaner.....	8
Tema StoreMED dag 2019 eller 2020.....	10
Arbejdsgruppe under kommuneMED - psykisk arbejdsmiljø.....	12
Procesplan vedr. evt. personalereduktioner ifm Budget 2020.....	14
Anmodning fra Plejeboligområdet om ændring af arbejdsmiljøgrupper.....	15
Nyt om arbejdsmiljø.....	16
Orientering fra formanden og næstformanden.....	17
Historier til Pippet.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes.

Beslutning

Da den nye direktør Anne-Mette Brandt deltog for første gang, blev der foretaget en kort præsentationsrunde.

Jette Runchel oplyste, at der var afbud fra Majken Kondrup til mødet og oplyste endvidere, at der var indkommet et ekstra punkt angående røgfri arbejdstid på skolerne. Dette ville hun gerne have behandlet undervejs i mødet.

Herefter blev dagsorden og referat godkendt uden yderligere bemærkninger.

Bilag

Referat KommuneMED endeligt 04042019

Punkt 2: Undersøgelse af social kapital

81.00.00-I00-1-18

Anledning

I starten af 2019 er der gennemført en opfølgende undersøgelse for de enheder, hvor medarbejdertrivselsindekset i trivsels- og APV-målingerne i 2018 lå under gennemsnittet i Albertslund Kommune. Den opfølgende undersøgelse var en måling af den sociale kapital. Den blev gennemført på 63 enheder. 803 ansatte er blevet inviteret til at deltage i undersøgelsen, og 566 ansatte har svaret. Det svarer til en svarprocent på 70,5. Til sammenligning modtog 2.275 ansatte en invitation til at deltage i trivselsundersøgelsen i 2017 og 1.814 ansatte, altså 80%, svarede.

Sagsfremstilling

Social kapital-undersøgelsen indeholder et indekstal 1-100 og en rød, gul og grøn skala, hvor indeks 0-52 er rød svarende til dårlig, indeks 53-77 er gul svarende til acceptabelt og indeks 78-100 er grøn svarende til godt. I undersøgelsen har 22 enheder haft en negativ udvikling af den sociale kapital siden trivselsundersøgelsen, der blev gennemført i 2018. Både i 2018 og 2019 er der flest røde markeringer af "Forholdet mellem medarbejdere i gruppen og ledelsen" med 21 enheder i 2018 og 18 enheder i 2019, mens "Gruppens samarbejde med andre grupper / afdelinger" har flest grønne markeringer med 10 enheder i 2018 og 12 enheder i 2019. I 2018 er der dog lige så mange grønne markeringer af temaet "Gruppen". Der er ingen enheder med grønne markeringer i temaet "Forholdet mellem medarbejdere i gruppen og ledelsen"

I 2018 tog KommuneMED beslutning om metoden til opfølgning på social kapital:

- Indeks på social kapital på 60 eller derunder: HR & Jura involveres, og der skal lægges en handlingsplan i Defgo. Hvis enheden er omfattet af den forstærkede sygefraværsindsats, sammentænkes de to indsatser.
- Indeks på social kapital mellem 61 og 67: lederen følger op i samarbejde med afdelingschefen og skal lægge en handlingsplan i Defgo.
- Indeks på social kapital på over 67: lederen står selv for opfølgning

Der følges op på de iværksatte initiativer og rapporteres til Chefforum i december. Opfølgningen forelægges også for KommuneMED. Chefforum besluttede den 24. april 2019, at det skal overvejes, om APV'en i form af trivselsundersøgelsen fremover skal gennemføres hvert 2. år. Formålet er at styrke trivslen og målrette trivselsindsatsen.

Enhederne er i gang med at følge op på undersøgelsen af social kapital. Et sted er der for eksempel gennemført en omorganisering, der skal give mindre støj, mulighed for mere fordybelse og bedre tid til de enkelte arbejdsopgaver. En anden enhed har formuleret nogle værdiudsagn, som skal støtte samarbejdet mellem kolleger og mellem medarbejdere og ledelse. Desuden har enheden defineret nogle ændringer, der skal sættes iværk for at styrke, at værdierne realiseres i dagligdagen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om undersøgelse af social kapital 2019 drøftes.

Beslutning

Der blev omdelt en ny graf, da der var en fejl i den tidligere udsendte.

Søren Winther Rasmussen oplyste, at der var flere enheder i 2019 end i 2018. Det skyldes, at der er sket en opdeling af enheder, hvorfor der er blevet flere.

Der var i KommuneMED usikkerhed om, hvorvidt spørgsmålene i undersøgelsen i 2019 var de samme som i 2018, hvilket vanskeliggjorde en vurdering af undersøgelsen. Det er efterfølgende blevet oplyst, at "Social kapital-

undersøgelsen kun indeholder de spørgsmålene fra trivselsundersøgelsen fra 2018, der handler om social kapital. Spørgsmålene om krav i arbejdet indgår derfor ikke i social kapital-undersøgelsen”.

Overordnet var man i KommuneMED enige om, at resultatet ikke var godt nok, og at man godt kunne drømme om, at resultatet havde været bedre.

KommuneMED lagde op til at man lavede en trivselsundersøgelse hver andet år frem for hvert 3. år. Der bliver udarbejdet et oplæg på det fra HR&Jura.

Det drøftedes hvornår i forløbet/opfølgningen TRIO'en og HR&Jura kobles på undersøgelserne.

Man drøftede muligheden for at styrke TRIO'ens rolle generelt (TR, AMR og leder), herunder mulighederne for en større forankring af TRIO'en. På trods af et stort arbejde med bl.a. orientering fra KommuneMED om TRIO-samarbejdet, betragtes TRIO-arbejdet en række steder fortsat som en KAN-opgave frem for en SKAL-opgave.

Forslag til større forankring af TRIO-samarbejdet:

- TRIO til TRIO samarbejder på tværs af arbejdspladser, så man kan erfaringsudveksle og lære af hinanden.
- Netværk for alle AMR'ere på de enkelte områder.
- TRIO-møder uden for MED-regi.
- TRIO-tema på kommende Store MEDdag.

Bilag

Undersøgelsens temaer.pdf - rettet bilag

Punkt 3: KommuneMEDs strategiplan

81.38.04-P00-1-19

Anledning

På sit møde den 31. oktober 2018 nedsatte KommuneMED en arbejdsgruppe, der skal udarbejde et forslag til strategiplan for 2019-2020. Arbejdsgruppen består af Maiken Bryde Amisse, Niels Ulsing og Lars Skovmand, med Henrik Hansen som stedfortræder. På samme møde drøftede KommuneMED, hvilke pejlemærker, der skal være for en kommende strategiplan, herunder et tema om den digitale verden.

I følge MEDhåndbogen skal strategiplanen afspejle de til enhver tid aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe har afholdt et møde, hvor strategiplanen som redskab blev drøftet i sammenhæng med de større initiativer, som KommuneMED i øvrigt har været med til at sætte i gang i det forløbne halve år. Desuden drøftede arbejdsgruppen et trendmapping-spil, som blev brugt på den årlige FTF, OAO og FOA-MED-konference i 2018. Trendmapping-spillet er et dialogspil, der har til formål at formulere, hvilke tendenser, der har størst indvirkning på forvaltningen af velfærdsopgaven og på arbejdsforholdene for medarbejdere og ledelse.

Arbejdsgruppen anbefaler, at der for 2019 er en opfølgende strategiplan, der består af det uafsluttede fokusområde, Intern kommunikation, fra strategiplanen 2018-2019 og arbejdsmiljømålene for 2019.

Baggrunden for forslaget om at videreføre fokusområdet Intern kommunikation er et fortsat behov for at forbedre den interne kommunikation og værktøjer til god kommunikation. Der er blandt andet brug for at arbejde med, hvordan medarbejdersiden bliver en brugervenlig informationskanal. Her kan vinklen om den digitale verden indgå.

Formålet med at lade arbejdsmiljømålene 2019 indgå i en strategiplan for 2019 er, at målene både dækker over arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som alle er MED-emner i det énstregnede MED-system, og at målene er omfattende og kræver fokus i organisationen for at kunne blive realiseret. Målene for 2019, som blev godkendt af KommuneMED i december 2018, er:

- den robuste arbejdsplads (videreført fra 2018), herunder rollen som arbejdsmiljøleder, stress - forebyggelse og tilbage til arbejdet (TTA) og trivsels- og APV-måling. I januar / februar 2019 blev der gennemført opfølgende undersøgelser af social kapital på de arbejdspladser, der i 2018-trivselsundersøgelsen havde et medarbejderindeks under Albertslund Kommune-niveauet, 3,5.
- nedbringelse af medarbejdernes sygefravær, herunder fokus på psykisk arbejdsmiljø. KommuneMED kvalificerede på sit møde den 4. april 2019 en forstærket sygefraværsindsats, og indsatsen er nu ved at blive sat i værk.
- fysisk arbejdsmiljø
- kemikalier og arbejdspladsbrugsanvisninger
- ergonomi

Arbejdsgruppen anbefaler, at KommuneMED i efteråret 2019 afholder en halv temadag, hvor udvalget bruger trendmapping-spillet som afsæt for at formulere retningen i en strategiplan for 2020 til 2021. Dette giver KommuneMED mulighed for at arbejde med arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforholdene i en helhed, som afsæt for en kommende strategiplan. Det kan være vanskeligt at holde fast i et helhedssyn i en række mødesager på ordinære møder. Denne anbefaling skal ses i forlængelse af, at KommuneMED ved nedsættelsen af arbejdsgruppen strategiplan godkendte, at KommuneMED en gang årligt afholder et temamøde eller en hel temadag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at oplæg til KommuneMED strategiplan 2019 godkendes
2. at KommuneMED afholder en halv temadag i efteråret 2019 for at formulere retningen i en strategiplan 2020-2021

Beslutning

Jette Runchel oplyste, at der er blevet lavet et udkast til en strategiplan. Jette Runchel gennemgik de emner, som det er foreslået at arbejde med.

Hun oplyste, at man havde haft revisionen på besøg vedr. miljøcertificeringen. I den forbindelse har sikkerhedsperspektivet på arbejdspladser, som arbejder med farlige stoffer, været i fokus. Der er lavet en plan med Miljø og Teknik som opfølgning på dette.

Herefter blev oplægget til strategiplan godkendt og KommuneMED tilsluttede sig, at der laves en temadag i slutningen af 2019, hvor man arbejder med trendmapping.

Punkt 4: Evaluering stresshandleplaner

87.00.00-P05-1-18

Anledning

Evaluering af KommuneMEDs retningslinje om arbejdsbetinget stress

Sagsfremstilling

HR & Jura har, som besluttet i KommuneMED, gennemført en evaluering af KommuneMEDs retningslinje om arbejdsbetinget stress og de lokale handleplaner. Der har været udsendt et elektronisk spørgeskema til 100 tilfældigt udvalgte medarbejdere i kommunen. Den tilfældige udvælgelse er sket ud fra overenskomster.

Formålet med evalueringen har været at undersøge om:

- der er udarbejdet lokale handleplaner
- de bliver drøftet og efterlevet
- de er kendte af medarbejderne
- der er behov for en øget indsats for at understøtte arbejdet med stress
- der er forslag til yderligere indsatser i f.t. arbejdet med stress

Der er 40 medarbejdere, som har svaret på spørgeskemaet. Heraf har 36 besvaret alle spørgsmålene. Når besvarelsesprocenten er så lav, er det svært at drage konklusioner ud fra data. Omvendt kan resultatet give et indtryk af eventuelle udfordringer.

Besvarelsene viser blandt andet:

- 70 % af de adspurgte medarbejdere svarer, at de har udfordringer med stress på arbejdspladsen.
- 42 % svarer, at de ved, at der er udarbejdet en lokal handleplan.
- 45,9 % af de adspurgte vurderer, at arbejdspladsen er dårlige eller meget dårlige til at forebygge stress.
- 5,4 % svarer, at de bruger handleplanen til at forebygge stress.
- Derudover viser besvarelsene, at 5,6 % drøfter stress i MED-udvalget eller personalemøde med MED-status hvert kvartal. De øvrige svarer sjældnere eller aldrig.

På trods af den lave svarprocent, indikerer besvarelsene, at arbejdet med forebyggelse og håndtering af stress ikke fungerer tilfredsstillende. Og at handleplanerne ikke fungerer godt nok som værktøj til forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress.

Der er vedhæftet et powerpoint oplæg med resultatet fra spørgeskemaundersøgelsen.

I evalueringen er de adspurgte medarbejdere kommet med en række forslag til indsatser i arbejdet med stress, som kan være til inspiration til det fremtidige fokus. De er vedhæftet i bilag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter den videre proces i implementering og brug af retningslinjen til at forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress.

Beslutning

Ingelise Hermund deltog under dette punkt.

Jette Runchel sagde indledningsvist, at hun var rigtig ærgerlig over resultatet.

På trods af en indsats fra KommuneMED er det fortsat ikke alle arbejdspladser, som har lavet en stressretningslinje.

Der var enighed om, at der også her er der en opgave i at få kommunikeret ud, at det er en opgave alle skal løse på de enkelte arbejdspladser. Der var også enighed om, at TRIO'en havde en vigtig rolle her.

Der blev aftalt følgende:

- Der skrives ud til alle MED-udvalg med indskærpelse af, at der skal laves en stressretningslinje. Der medsendes gode eksempler på retningslinjer og på hvorfor opgaven er vigtig og hvorfor det giver mening at have planerne. Der skal lægges vægt på, at lave simple og mindre ordrige planer, som er nemme at forstå. Man kan f.eks. arbejde med ”3 ting som jeg skal være opmærksom på som kollega i forhold til stress”.
- Stressretningslinjen skal indgå i udvalgets århjul og drøftes løbende.
- Det skal overvejes, hvordan stressretningslinjer kan forankres yderligere hos AMR'erne – f.eks. via temamøder, undervisning m.v.

Bilag

pp evaluering stresshandleplaner

fritekst evaluering handleplaner

Punkt 5: Tema StoreMED dag 2019 eller 2020

81.38.04-G01-1-19

Anledning

Der skal fastlægges tema og tidspunkt for næste StoreMED-dag.

Sagsfremstilling

Albertslund Kommune afholder hvert år StoreMED-dag. StoreMED-dag i marts 2019 handlede om 'Arbejdsfællesskaber'. Mange medarbejdere og ledere har efterfølgende udtrykt sig positivt om dagen, og flere steder arbejdes videre med 'Arbejdsfællesskaber'. Det vil derfor være relevant, at 'Arbejdsfællesskaber' er centralt på næste StoreMED-dag.

Det foreslås, at KommuneMED vælger et af nedenstående to temaer:

1. Arbejdsfællesskaber, social kapital og sygefravær

Der er i Albertslund Kommune igangsat et forstærket fokus på nedbringelse af sygefravær, da sygefraværet blandt de ansatte i kommunen er højt i forhold til sammenlignelige kommuner. Samtidig er der en række enheder i kommunen, som har en lav social kapital. Og flere steder er der fokus på arbejdsfællesskaber i arbejdet med bedre social kapital og lavere sygefravær.

Det foreslås, at temaet på StoreMEDdag bliver 'Arbejdsfællesskaber, social kapital og sygefravær', hvor vi både får inspiration udefra og deler egne erfaringer med nedbringelse af sygefravær gennem fokus på arbejdsfællesskaber.

2. Roller i arbejdsmiljøarbejdet, TRIO-samarbejdet og det lokale MED-udvalg

Med udgangspunkt i Albertslund Kommunes ledelsesgrundlag, arbejdsmiljølovgivningen og MED-aftalen foreslås dialog ud fra for eksempel følgende spørgsmål:

- Det gode samarbejde i arbejdsmiljøgruppen/TRIOen/MED-udvalget.
- Hvordan bliver arbejdsmiljø, samarbejde og trivsel en integreret del i driften og arbejdsfællesskabet?
- Virkemidler: Styrkelse af arbejdsmiljøgruppens/TRIOens/MED-udvalgets rolle på arbejdspladsen.
- Den enkelte medarbejders ansvar og opgaver i forhold til at sikre et godt arbejdsfællesskab.

Derudover skal KommuneMED beslutte, hvorvidt næste StoreMED-dag skal afholdes i 1. kvartal 2020.

Formen:

Formen foreslås at være en kombination af oplæg med inspiration udefra og workshop.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at StoreMED-dag afholdes i 1. halvår 2020
2. at KommuneMED beslutter temaer for næste StoreMED-dag, og at der nedsættes en planlægningsgruppe under kommuneMED

Beslutning

Ingelise Hermund deltog under dette punkt.

Der var opbakning til en dag om TRIO-samarbejdet og at dagen afholdes i 1. kvartal 2020.

Man skal tilmelde sig dagen som TRIO.

Det blev aftalt, at Niels Ulsing melder navne ind til en arbejdsgruppe efter næste møde i Kontaktudvalget.

Der arbejdes videre med at finde nogle gode oplægsholdere. Der var forslag om oplægsholdere fra Perspektivgruppen eller Arbejdstilsynet.

Der blev gjort opmærksom på, at der ikke var skrevet noget ind i MEDaftalen om TRIOen.

Det blev foreslået, at lave det som et tillæg til MEDaftalen, hvilket der var enighed om. HR&Jura udarbejdede et oplæg på dette.

Punkt 6: Arbejdsgruppe under kommuneMED - psykisk arbejdsmiljø

81.38.04-A00-1-19

Anledning

Der blev 13. dec. 2018 nedsat arbejdsgruppe om 'Psykisk arbejdsmiljø i relation til sygefravær'. Gruppen skulle komme med forslag til konkrete redskaber og langsigtet indsats. I arbejdsgruppen indgår Anneke Søe, Susi Flex, Henrik Hansen og Lars Skovmand. Der har været afholdt 4 møder i gruppen i 1. halvår 2019

Sagsfremstilling

På det første møde uddybede gruppen formålet med gruppen til:

”Psykisk arbejdsmiljø i relation til sygefravær med konkrete redskaber og langsigtet indsats. Virkningen skal være målbar i forhold til langtidssygefravær, sager hos Falck Healthcare, økonomi og arbejdsbetingede lidelser. Arbejdsgruppens arbejde skal kobles sammen med andet arbejdet i organisationen”.

I gruppen har der været drøftet en række temaer til arbejdet med bedre psykisk arbejdsmiljø og lavere sygefravær. Blandt andet introduktion af nyansatte, krav i arbejdet og mening i arbejdet.

På StoreMED-dag blev der arbejdet med begrebet 'Arbejdsfællesskaber', som værktøj til øget trivsel og lavere sygefravær. Arbejdsgruppen drøftede på det efterfølgende møde i gruppen 'Arbejdsfællesskaber' i relation til den opgave, som gruppen var blevet stillet. Gruppen vurderer, at de temaer, som gruppen allerede havde drøftet, med fordel kan tænkes ind i arbejdet med arbejdsfællesskaber.

Anbefalingen fra Arbejdsgruppen til KommuneMED er:

- at tankegangen i arbejdsfællesskaber skal implementeres i hele organisationen i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø og sygefravær
- at tankegangen i arbejdsfællesskaber skal integreres i ledelsesudviklingen.

På dette møde i KommuneMED vil gruppens overvejelser og anbefalinger blive uddybet af to repræsentanter fra arbejdsgruppen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at kommuneMED drøfter gruppens anbefalinger og det videre arbejde med 'Arbejdsfællesskaber' i Albertslund Kommune

Beslutning

Henrik Hansen oplyste, at man havde afholdt 4 møder i arbejdsgruppen.

Det er et lidt diffust område, men man vil gerne arbejde videre med en række temaer, herunder

- Arbejdsfællesskaber
- Fælles forståelse for hvad stress er og hvordan vi taler om det
- Hvordan vi passer på de langtidsfriske
- Onboarding, herunder introprogrammer

- Fratrædelsessamtaler, herunder hvad vi kan lære af dem.
- Fortsat fokus på, at det er ok med selvbetalte "akutte" fraværsdage

Der blev nævnt, at nogle af temaerne kunne være en del af en store MEDdag om TRIO.

Det blev oplyst, at man på dagtilbudsområdet har arbejdet med et nyt koncept for introprogram. Dette kunne bredes mere ud.

Man drøftede endvidere, at omsorgssamtalerne skulle italesættes som omsorg både for medarbejderen og for hele organisationen.

Det blev aftalt, at HR&Jura arbejder videre sammen med arbejdsgruppen om bl.a. kurser i dilemmaer vedr. omsorgssamtaler, sygefraværssamtaler og gå-hjem-møder.

Punkt 7: Procesplan vedr. evt. personalereduktioner ifm Budget 2020

00.01.00-A00-1-19

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at procesplanen tages til orientering

Sagsfremstilling

HR&Jura har udarbejdet en procesplan vedr. eventuelle personalereduktioner i forbindelse med budget 2020.

Det bemærkes, at usikkerhed om tidspunktet for budgettets endelige vedtagelse, idet forhandlingerne mellem KL og Regeringen først påbegyndes, når der er dannet en ny regering efter valget.

Beslutning

Søren Winther Rasmussen oplyste, at som det er de fleste bekendt, så er der store økonomiske udfordringer i forhold til budget 2020

På grund af den sene regeringsdannelse er der usikkerhed om, hvorvidt den fremlagte plan holder, fordi økonomiforhandlingerne ikke er gået i gang endnu pga valget.

Det er ikke usandsynligt, at planen skal revideres, men det er svært at sige noget om på nuværende tidspunkt.

Det er efterfølgende meldt ud fra KL, at Økonomiforhandlingerne mellem KL og regeringen udskydes til ultimo august, og at fristen for vedtagelse af budgettet er rykket til 5. november 2019.

Bilag

Kalender personalereduktioner B2020 til KommuneMED

Punkt 8: Anmodning fra Plejeboligområdet om ændring af arbejdsmiljøgrupper

00.01.00-A00-1-19

Anledning

Plejeboligområdet har anmodet om ændring af arbejdsmiljøgrupperne på deres område

Sagsfremstilling

Plejeboligområdet har fremsendt en anmodning til KommuneMED om udvidelse af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fra 2 til 3 både i Humlehusene og på Albertshøj.

Anmodningen er uddybet i de vedlagte bilag

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at anmodningen drøftes

Beslutning

Anmodningen blev imødekommet.

Bilag

Brev kommune MED ny AMR org..docx

AMR organisations diagram.docx

Punkt 9: Nyt om arbejdsmiljø

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Nyt om arbejdsmiljø.

Sagsfremstilling

- Opdateret oversigt over Arbejdstilsynets besøg i april og maj
- Orientering om forløb med TRIO i Familieafsnittet i SPARK regi

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Henvendelsen fra Herstedøster Skole om røgfri arbejdstid blev drøftet under dette punkt.

Jette Runchel sagde som indledning, at hun godt kunne forstå henvendelsen, og at det havde været godt stil at sende det politiske forslag om tidligere indfasning af røgfri arbejdstid på skoleområdet i høring. Hun mente dog ikke, at der rent procesmæssigt var et egentlig krav om høring.

Der var i KommuneMED enighed om, at det ville blive meget vanskeligt at implementere røgfri arbejdstid på skolerne inden 1. august.

Medarbejdere på skolerne skal heller ikke stilles ringere end resten af medarbejderne.

Der vil derfor blive lavet en plan for implementeringen på skoleområdet, som sikrer en gradvis indfasning over de kommende 3-4 måneder og som muliggør, at medarbejderne på skoleområdet får samme tilbud som kommunens øvrige medarbejdere - dog i en mere forceret proces. Der sanktioneres ingenting før 1. januar. Der skal også afklares en række principielle ting, f.eks. fortolkning af rygning i egen bil m.v.

ØU orienteres om planen for implementering.

Der blev gjort opmærksom på, at der er behov for at skrive røgfri arbejdsplads ind i aftaler med leverandører, der kommer på kommunens matrikler.

Det blev aftalt, at Søren Winther Rasmussen og Ingelise sørger for at give et svar til Herstedøster Skole.

Derudover skal der gives en melding til hele skoleområdet inden sommerferien.

Der var ingen bemærkninger til de øvrige punkter.

Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT april 2019.xlsx

Udtræk OnlineAT maj 2019.xlsx

VS: SPARK-forløb

Til KommuneMED.docx

Punkt 10: Orientering fra formanden og næstformanden

00.00.00-A00-17-16

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer.

Jette Runchel orienterer herunder om:

Status på Rosenly, herunder proces ift den foreslåede lukning og afholdelse af MED dialogmøde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Jette Runchel orienterede om, at Kommunalbestyrelsen nu har besluttet at lukke Rosenly.

Jette Runchel sagde, at det er en yderst alvorlig sag for familierne og de berørte medarbejdere, men at der havde været en god og sober debat i Kommunalbestyrelsen og at alle selvfølgelig var meget berørt af sagen.

Der er lavet en proces for flytningen af børnene og der er samtaler med medarbejderne i dag om overflytninger.

Niels Ulsing nævnte, at Jette Runchel og han havde haft en disputs med Pædagogmedhjælperforbundet (PMF), som mente, at spørgsmålet om lukning skulle have været behandlet i KommuneMED.

Niels Ulsing og Jette Runchel mener ikke det er tilfældet. De mener, at spørgsmålet skulle behandles i det enkelte MEDudvalg, hvilket er blevet gjort.

Man har endvidere holdt et MED dialogmøde for de berørte områder.

PMF overvejer at indbringe sagen på et højereliggende niveau.

Det blev noteret og anerkendt, at borgmesteren på KB-mødet havde givet en undskyldning. Der blev samtidig udtrykt bekymring for de medarbejdere, der p.t. er blevet ramt af en shitstorm og voldsom kritik på de sociale medier. Man havde fundet kritikken lidt ensidig på medarbejdersiden og ikke på ledersiden.

Jette Runchel nævnte, at man gjorde alt hvad man kunne for at hjælpe medarbejdere, forældre og børn videre. Hun var ked af den behandling nogle af medarbejderne havde fået på de sociale medier og i pressen, men hun understregede, at man fra kommunens side udelukkende i både sagsfremstilling og presse havde påpeget en manglende kvalitet i det pædagogiske arbejde, og at det var et bredt fælles ansvar, at det ikke havde været muligt at opnå denne kvalitet.

Hun understregede betydningen af, at man kan tale om når noget ikke "er godt nok", for hvis ikke vi kan tale om det, så svigter vi den opgave, som vi er sat i verden for at løse: At sikre borgerne det bedst mulige fundament for deres trivsel og udvikling.

Hun opfordrede også alle, der måtte være i kontakt med Rosenlys børn til at fortsætte arbejdet med at få børnene godt videre og bede om hjælp, hvis der var behov.

Merete Løkkegaard oplyste, at en af årsagerne til shitstormene bl.a. var, at man havde pligt til at udlevere visse oplysninger i forbindelse med aktindsigter, og man her ikke kan styre hvordan de bliver brugt i pressen.

Niels Ulsing oplyste herefter, at alle medarbejderrepræsentanterne var blevet genvalgt til KommuneMED. De havde besluttet at invitere suppleanterne, Charlotte Jakobi fra LO-området og Camilla Ramussen fra FTF-området med til formøderne. Pernille Carlsen booker dem med fremover.

Niels bad om, at der på næste møde sættes et punkt på dagsordenen om ansættelsessamtaler uden TR eller FTR, da man oplever udfordringer i forhold lønforhandlingerne.

Bilag

MED-dialogmøde, dagtilbudsafdeling.docx

Punkt 11: Historier til Pippet

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Historier til Pippet drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til Pippet drøftes

Beslutning

Det blev besluttet at skrive noget om Feriefonden og de nyvalgte til Feriefondens bestyrelse. Palle Andersen kontakter Kommunikation.

Punkt 12: Eventuelt

00.00.00-A00-17-16

Beslutning

Palle Andersen oplyste, at der havde været afholdt valg til Feriefondens bestyrelse. Kontaktudvalget havde indstillet Palle Andersen, Niels Ulsing, Michael Christensen, Ulla Bektas og Jeanette Engelhart Thustrup, som var blevet valgt.

Fonden havde afholdt generalforsamling 13. juni 2019