

REFERAT KommuneMED d. 07-02-2018

Mødedato Onsdag d. 07. februar 2018 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Ny direktør for BKMB hilser på i KommuneMED.....	4
Retningslinjer for borgere og ansattes mulighed for at optage samtaler med Albertslund Kommune.....	5
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2018.....	7
Undersøgelse af lukkedage i kommunen.....	8
Evalueringsrapport af ændring i ordningen for psykologisk rådgivning.....	9
Økonomisk politik 2018-2021.....	10
Regnskab for lokal AKUT pulje pr. 31.12.2017.....	11
Organisationsdiagrammer vedr. MED og AMO.....	12
Nyt om arbejdsmiljø.....	13
Orientering fra formanden og næstformanden.....	14
Historier til Pippet.....	15
Eventuelt.....	16

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

Dagsorden og referat blev godkendt.

Bilag

Referat KommuneMED - 13. december 2017

Punkt 2: Ny direktør for BKMB hilser på i KommuneMED

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Ny direktør for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse i Albertslund Kommune

Sagsfremstilling

Elisabeth Gadegaard Wolstrup startede som ny direktør for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse i Albertslund Kommune d. 2. januar 2018. På dagens møde hilser Elisabeth på medlemmerne af KommuneMED og fortæller lidt om sig selv.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen til efterretning.

Punkt 3: Retningslinjer for borgere og ansattes mulighed for at optage samtaler med Albertslund Kommune

81.00.00-G01-1-18

Anledning

Under møder mellem borgere og Albertslund Kommune og under møder mellem ansatte og Albertslund Kommune, sker det, at borgeren/den ansatte ønsker at optage samtalen. Af den grund bør der i Albertslund Kommune være retningslinjer for optagelse af møder mellem borgere/ansatte og kommunen.

Sagsfremstilling

Vedlagt er forslag til retningslinjer for optagelse af samtaler, som bygger på åbenhed i forvaltningen.

Udgangspunktet i retspraksis er, at offentlige myndigheder selv fastsætter rammerne for afholdelse af deres møder, og kommunen kan derfor beslutte, at der ikke må optages under møder. Men afviser kommunen at lade en borger/ansat optage, skal der være en saglig grund.

Der lægges op til retningslinjer, hvor udgangspunktet er, at samtaler må optages, og hvor der skal noget særligt til, for at begrænse denne mulighed. Det skyldes bl.a., at vi ønsker at sikre, at borgere/ansatte behandles ens på tværs af kommunens enheder, og at der alligevel ikke kan sanktioneres, hvis en samtale optages på trods af, at kommunen beslutter, at der i den pågældende situation ikke må optages.

Nogle kommuner har lavet retningslinjer om, at borgeren senest 5 dage før et møde, skal anmode om lov til at optage en samtale. Når dette ikke foreslås i Albertslund Kommune skyldes det, at det vil give unødigt administration set i lyset af, at der i retningslinjerne lægges op til, at det klare udgangspunkt er, at samtalerne gerne må optages.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at vedlagte retningslinjer vedtages og gøres tilgængelige på medarbejdersiden.

Beslutning

KommuneMED kvitterede positivt for initiativet med at lave retningslinjer på området.

Temaet blev drøftet med disse fokuspunkter:

- Det skriftlige oplæg er fint, men også meget åbent.
- Der mangler nogle mere specifikke retningslinjer for, hvad man gør i den konkrete situation: Har en medarbejder fx ret til at ønske, at en leder deltager i en samtale, hvor en borger ønsker optagelse? Eller skal der være mulighed for, at en samtale kan udskydes, hvis der er et ønske om optagelse?
- Der er en svær balance mellem - på den ene side - borgerens rettigheder og - på den anden side - beskyttelsen af medarbejderen.
- Det er vigtigt, at borgeren kender sit ansvar i forhold til straffeloven herunder, at evt. misbrug af optagelser er et anliggende for politiet.
- Juraen på området er sparsom, og det er svært at helgardere sig mod misbrug af optagelser.

- Det er de skjulte optagelser, der er de svære, og som skaber størst utryghed.
- Det bør gøres klarere, hvilke samtale typer, der er tale om vedr. optagelse af samtaler mellem leder og medarbejdere. Men det giver god mening at tage afsæt i den type samtaler, hvor man almindeligvis ville have haft en bisidder med.
- Der skal være en særlig opmærksomhed på formidlingen af retningslinjerne ud i organisationen og til borgerne.

KommuneMED besluttede, at de vedlagte retningslinjer rettes til i henhold til bemærkningerne på mødet og lægges på medarbejdersiden.

Derudover arbejdes der videre med at udarbejde mere konkrete værktøjer rettet mod medarbejdere og borgere. Disse materialer fremlægges i KommuneMED på mødet i april.

Bilag

Retningslinjer for optagelse af samtaler - endelig version

Punkt 4: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2018

87.00.10-G00-2-17

Anledning

KommuneMED skal en gang årligt drøfte indsatsområder for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

Sagsfremstilling

KommuneMED besluttede på mødet den 13. december 2017, at der i 2018 skal fokuseres på fire temaer:

- Den robuste arbejdsplads
- Rollen som arbejdsmiljøleder
- stress - forebyggelse og TTA
- Trivsels- og APVmåling

Til konkretisering og kvalificering af det videre arbejde nedsatte KommuneMED en arbejdsgruppe bestående af to repræsentanter fra KommuneMED, næstformand Claes Hjorth samt arbejdsmiljørepræsentant Maja Primdahl samt to konsulenter fra Økonomi & Stab.

Arbejdsgruppen har udarbejdet vedhæftede notat med anbefalinger til det videre arbejde

Lovgrundlag

Lov om arbejdsmiljø, Bek. nr. 1072 af 7.9.2010 samt Bek. om samarbejde om sikkerhed og sundhed (§ 9)

Indstilling

Arbejdsgruppen under KommuneMED indstiller, at:

- KommuneMED drøfter og tilslutter sig ovenstående konkretisering og kvalificering af arbejdsmiljødrøftelsen for 2018
- Arbejdsgruppen arbejder videre med drøftelser af og input til arbejdsmiljølederens rolle

Beslutning

KommuneMED drøftede og tilsluttede sig konkretiseringen og kvalificeringen af arbejdsmiljødrøftelsen for 2018.

Der var særligt opmærksomhed på arbejdet med kerneopgaven. Det blev besluttet, at "røde arbejdspladser" i forbindelse med APV-målingen skal have et særligt fokus på arbejdet med kerneopgaven.

KommuneMED gav input til arbejdet med arbejdsmiljølederens rolle og godkendte, at arbejdsgruppen arbejder videre med dette tema.

Det blev foreslået, at resultatet af arbejdsmiljødrøftelsen formidles i Pippet.

Bilag

Forslag til den videre drøftelse i KommuneMED

Opsamling KommuneMED 13 dec 2017

Punkt 5: Undersøgelse af lukkedage i kommunen

81.27.00-G01-1-17

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at KommuneMED drøfter nedenstående.

Sagsfremstilling

Økonomi & Stab er blevet opmærksom på, at der kan være forskellig praksis for, hvilken frihed medarbejderne får på lukkedage rundt omkring i kommunen. Lukkedage er f.eks. for nogen arbejdspladser i kommunen 1. maj, grundlovsdag og juleaftensdag. I de fleste overenskomster er der taget stilling til, om der på disse dage skal gives frihed med løn, eller om medarbejderne selv skal afholde udgiften til friheden ved f.eks. at bruge ferie.

Økonomi & Stab vil derfor undersøge, om de enkelte arbejdspladser følger overenskomsten i forhold til lukkedage, eller om der findes kutymen, aftaler eller andet, der gør at overenskomsten ikke følges.

Undersøgelsen igangsættes i løbet af foråret, og Økonomi & Stab vil undersøge et område ad gangen. Undersøgelsen vil starte i afdelingen for dagtilbud.

Økonomi & Stab vil forsøge at gøre det så nemt for den enkelte leder som muligt at besvare undersøgelsen, ved at lederne får en oversigt med et overblik over, hvilke overenskomster, der er relevante i forhold til deres personale, og hvilken frihed, der i følge disse overenskomster gives på f.eks. 1. maj, grundlovsdag mv. Lederen vil så ud fra det tage stilling til, om den frihed lederen giver medarbejderne på disse dage, svarer til den frihed, der følger af overenskomsten, eller om lederen giver mere eller mindre frihed.

Undersøgelsen har til formål at give Økonomi & Stab et overblik over, om der er forskellige praksis og kutymen i Albertslund Kommune, som man i Økonomi & Stab ikke har kendskab til, og om der er et behov for at ensrette på dette område.

Beslutning

KommuneMED drøftede oplægget og tog orienteringen til efterretning

Punkt 6: Evaluering af ændring i ordningen for psykologisk rådgivning

88.20.04-A00-1-18

Anledning

I forbindelse med gennemførelse af ændring i ordningen med psykologisk rådgivning besluttede KommuneMED, at ordningen skal evalueres.

Sagsfremstilling

Ordningen med psykologisk rådgivning til medarbejderne i Albertslund Kommune er blevet ændret pr. 1. december 2016. Ændringen indebærer, at den ansatte skal være i dialog med sin leder – alternativt HR, AMR/TR/FTR om brug af ordningen om psykologisk Rådgivning. Tidligere kunne den ansatte selv kontakte udbyder af ordningen uden forudgående aftale. Efter ændringen 1. december 2016 er ordningen ikke længere anonym.

Baggrunden for ændringen var, at styrke lederens mulighed for at tage hånd om eventuelle problemstillinger på arbejdspladsen og mulighed for at understøtte medarbejderen gennem viden om brug af psykologordningen. I forbindelse med ændringen af ordningen i 2016 var der drøftelse af risikoen for, at nogle medarbejdere ikke ville gøre brug af ordningen, når den ikke længere er anonym. Det blev derfor besluttet, at den ændrede ordning skulle evalueres og eventuelt tilpasses efter en periode.

HR vil i første halvår 2018 lave en evaluering af ændringen af ordningen ud fra følgende:

- Statistikkerne over udviklingen i brugen af ordningen
- Dialog med Falck Health Care om deres erfaringer med ændringen i ordningen
- To fokusgruppeinterviews med henholdsvis ledere og tillidsvalgte. Deltagerne vil blive udvalgt på tværs af faggrupper.

HR foreslår, at følgende spørgsmål afdækkes ved fokusgruppeinterviews:

- Hvordan fungerer informationen om ordningen? Både i forhold til at ordningen eksisterer og i forhold til ændringen af ordningen i 2016
- Hvordan fungerer ordningen? Herunder: Oplever I at ændringen af ordningen har betydning for brug af ordningen?
- Hvordan understøtter lederens viden om at en medarbejder bruger psykologordningen, at der bliver taget hånd om problemstillingerne?
- Hvordan indgår AMR/TR i dialog om brug af ordningen? Og: Er der tvivl om leders/HRs/TR og AMR's rolle?

Evaluering af ændring af ordningen for psykologisk rådgivning for ansatte i Albertslund kommune

Afdelingschef for Økonomi og Stab, Helle Wagner Gehlert indstiller,

1. at KommuneMED drøfter planen for evaluering af ændringen af psykologordningen. Herunder hvem der skal deltage i fokusgruppe interview.

Beslutning

KommuneMED drøftede planen for evaluering og konkluderede, at ordningen fungerer, som den skal. Med denne konstatering besluttede KommuneMED også, at en evaluering ikke er nødvendig.

Punkt 7: Økonomisk politik 2018-2021

00.01.00-A00-42-17

Anledning

I hver ny valgperiode skal Kommunalbestyrelsen vedtage en økonomisk politik. Derfor er der udarbejdet et oplæg til Økonomisk politik for Albertslund Kommune 2018-2021, som skal behandles af ØU/KB i marts.

Sagsfremstilling

På mødet præsenteres oplægget til den økonomiske politik, som afsæt for, at KommuneMED kan drøfte:

- hvordan den økonomiske politik kan fungere i praksis
- hvordan en smidig afrapportering til Direktørforum og Kommunalbestyrelsen kan foregå.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at oplæg til Økonomisk politik 2018-2021 drøftes

Beslutning

KommuneMED drøftede oplægget til den økonomiske politik med et særligt fokus på hverdagseffektiviseringer:

I diskussionen var der bl.a. opmærksomhed på:

- At de lavt hængende frugter bliver sværere og sværere at få øje på.
- Prioriteringerne i budgettet fx i forhold til læringsplatforme og registreringssystemer.
- Formanden gjorde opmærksom på, at medarbejderne i MED eller personalemøde med MED status bør kende budgettet

Punkt 8: Regnskab for lokal AKUT pulje pr. 31.12.2017

81.38.08-A00-1-15

Anledning

Albertslund Kommune skal hvert år i overenskomstperioden 2015-2018 afsætte et beløb til en lokal AKUT-pulje, svarende til ca. 48.000 kr. pr. år.

Sagsfremstilling

Den lokale AKUT pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter. Såfremt kommunen ikke anvender samtlige midler indenfor en overenskomstperiode, skal de uforbrugte midler indbetales til en decentral AKUT fond. KommuneMED har den 31.1.2017 besluttet, at den lokalt afsatte TR-pulje ligeledes bortfalder, såfremt midlerne ikke anvendes indenfor overenskomstperioden.

Regnskab for perioden 1. april 2015 - 31.12. 2017 vedlægges til orientering.

KommuneMED har aftalt, at der for at dække den merudgift der er p.g.a. StoreMEDdag for 2017 kan anvendes midler fra den lokale TR-pulje.

Samtlige lokale AKUT-midler for overenskomstperioden er dermed anvendt. Den lokale TR-pulje udgør herefter 51.191,40 kr.

Senest 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de midler, der er afsat i overenskomstperioden.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Bilag 14. og 15 (2015-udgaven)

Indstilling

Økonomi & Stab indstiller, at

1. Regnskabet for lokale AKUT-midler tages til efterretning

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Lokale AKUT-midler - regnskab pr. 31.12. 2017

Punkt 9: Organisationsdiagrammer vedr. MED og AMO

00.00.00-A00-17-16

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED godkender diagrammerne.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet opdaterede organisationsdiagrammer for hhv. arbejdsmiljøområdet (AMO) og MED-området i Albertslund Kommune. Diagrammerne fremlægges KommuneMED til godkendelse.

Det er afdelingerne, der har ansvar for at udarbejde og opdatere diagrammerne. Sekretæren for KommuneMED indsamler diagrammerne.

Efter behandlingen i KommuneMED lægges diagrammerne på medarbejdersiden.

Der er endnu ikke udarbejdet diagrammer vedr. arbejdsmiljøområdet for Den Kriminalpræventive Enhed og Erhverv & Byplan, da organiseringen er under afklaring for disse to enheder.

Beslutning

KommuneMED godkendte diagrammerne.

Bilag

AMG ØS 2017.pptx

Arbejdsmiljøorg i Social og Familie 2017.pptx

AMR i SPO.xlsx

Arbejdsmiljøorganisering, Dagtilbud og Skoler&Uddannelse

Planche over MEDorganisationen, januar 2018

Arbejdsmiljøorganisation BMB.pptx

KFs AR organisation.pptx

Punkt 10: Nyt om arbejdsmiljø

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Nyt om arbejdsmiljø.

Sagsfremstilling

- Orientering om IPL og Defgo v. Joan Bendiksen

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen og IPL og Defgo blev udskudt.

Punkt 11: Orientering fra formanden og næstformanden

00.00.00-A00-17-16

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer.

Sagsfremstilling

- Databeskyttelsesforordning v. Helle Gehlert

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen om Databeskyttelsesforordning blev udskudt til næste møde i KommuneMED.

Punkt 12: Historier til Pippet

00.00.00-A00-17-16

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til Pippet drøftes

Beslutning

- Resultat af arbejdsmiljødrøftelsen
- Næstformand Claes Hjort træder af grundet pension
- Interview med arbejdsmiljørepræsentanterne Lars Skovmand og Maja Primdahl

Punkt 13: Eventuelt

00.00.00-A00-17-16

Beslutning

Claes Hjort holder afskedsreception fredag d. 23. marts. Jette Runchel takkede Claes for en flot indsats for MED systemet - Claes var med til at skabe det i Albertslund - og for et rigtig godt og tillidsfuldt samarbejde gennem mange år.

Maja Primdahl og Lars Skovmand spurgte til repræsentation af medarbejdere i forbindelse med bygning af det nye plejecenter. Kristina Koch Sloth går videre med dette.