

REFERAT KommuneMED d. 25-09-2019

Mødedato Onsdag d. 25. september 2019 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
TR-deltagelse i ansættelsesproces.....	4
Orientering om intern kommunikation.....	5
Årsrapport forsikring & risikostyring 2018.....	7
Nyt om arbejdsmiljø.....	9
Orientering fra formand og næstformand.....	10
Historier til Pippet.....	12
Eventuelt.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-1-19

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

Beslutning

Dagsordenen og referatet blev godkendt.

Bilag

Referat 30, august 2019

Punkt 2: TR-deltagelse i ansættelsesproces

00.00.00-A00-17-16

Anledning

TR-deltagelse i ansættelsesprocesser

Sagsfremstilling

Baggrunden for punktet er en drøftelse i Kontaktudvalget, hvor flere TR'er gav udtryk for, at den manglende deltagelse ved ansættelsessamtaler, gav problemer i forhold til efterfølgende lønforhandlinger.

Hvis TR ikke er med, skal der sendes CV og ansøgning, hvorefter TR skal vurdere, om det er en rimelig løn, der er aftalt. Hvis TR ikke finder lønniveauet rimeligt, og måske er blevet ringet op af ansøger, som har andre forventninger, skal der forhandles efterfølgende. Meget ofte er der tidspres, fordi ansøger skal nå at sige op, og den nye løn skal på plads.

I andre tilfælde ringer ansøger til hovedorganisationen, f.eks. DS, som så må bede ansøger om at ringe til TR, da TR har fuld forhandlingsret, og på den måde kan der gå en hel del tid med en forhandling, som går hurtigt, hvis TR er med ved ansættelsessamtalerne.

Der kom forslag frem om, at TR nævnes i stillingsannoncen eller oplysningerne gives ved ansættelsessamtalen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at forslagene vedrørende involvering af TR i ansættelsesprocesser, specielt i forhold til løndelen, drøftes.

Beslutning

Niels Ulsing fortalte indledningsvist, at punktet var blevet bragt frem via Kontaktudvalgsmødet, og at punktet handlede om, at at TR'erne gerne vil være med til ansættelsessamtalerne bl.a. for at blive sporet ind på lønforhandlingerne tidligt i processen. Der har være en række eksempler på, at TR'ere først inddrages sent i processen, da der i første omgang er henvist til kontakt til forbundet frem for de lokale TR. Da de lokale TR'ere i langt de fleste tilfælde har fuld forhandlingsret, henviser forbundet alligevel tilbage til de lokale TR'ere og dermed går der en del tid spildt.

Man ønsker derfor at finde en løsning, så TR'ere inddrages i specielt løndelen tidligere. Niels fortalte, at man i Familieafsnittet bl.a har lavet en arbejdsgangsbeskrivelse/skabelon om bl.a. kontakt af TR i forbindelse med lønforhandlingsdelen af ansættelsesprocessen.

Jette Runchel tilkendegav, at hun mente, at der burde kigges på hvordan man kan sikre en smidigere arbejdsgang og at det også lå i tråd med det kommende arbejde med medarbejdersiden og introduktionsplaner for medarbejdere. Dog nævnte hun, at hun at såfremt der var ønske om, at TR'ere fast skulle deltage i alle ansættelsessamtaler, så var man nødt til at tale med lederne om det først, da der kunne være udfordringer i de, herunder at alle jobs ikke opslås målrettet en bestemt baggrund. Men hvis man talte skabeloner og opmærksomhed på inddragelse i forbindelse med lønforhandlingerne, så ville hun gerne kigge videre på det.

Palle Andersen nævnte, at Jobcentret også har en skabelon, som man kan kigge på.

Det blev aftalt, at HR&Jura kigger på skabelonen fra Familieafsnittet og Jobcentret og de ting, der allerede ligger på medarbejdersiden om ansættelsessamtaler og vender retur til KommuneMED.

Punkt 3: Orientering om intern kommunikation

00.13.00-A00-1-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

I 2017 iværksatte KommuneMED en større kortlægning af medarbejdernes oplevelse af den interne kommunikation i Albertslund Kommune. Kommunikationsteamet har nu gransket rapportens resultater og medarbejdernes svar. I rapporten fremgår en række punkter, som med mindre justeringer og uden de store omkostninger, vil kunne ændre praksis, så den interne kommunikation lever bedre op til medarbejdernes behov. Kommunikationsteamet har fundet tre fokuspunkter, som vil kunne sætte skub i den interne kommunikation i Albertslund Kommune.

Ledelseskommunikation: Torsdagstalks

I rapporten fremgår det, at medarbejderne efterspørger en mere synlig ledelse. For at imødekomme dette ønske, vil vi gerne fremadrettet indføre et fast månedligt videoindslag i ledelseskommunikationen. Videoformatet er både mere engagerende end de skriftlige medier og har den fordel, at det kommunikerer på en mere afslappet facon i øjenhøjde med beskueren. Det kan indirekte skabe et bedre kendskab til ledelsen, da medarbejderne får lov at ”møde” lederne i videoerne.

Hver måned udsender kommunaldirektøren og resten af ledelsen i Albertslund Kommune en video af max. tre minutters varighed. Konceptet kaldes Torsdagstalks og foregår i en let genkendelig grøn sofa, som ledelsen sidder i under deres månedlige ”snak”. I videoen taler kommunaldirektøren og andre ledere om et aktuelt tema i Albertslund Kommune. Temaet kan enten være udvalgt af ledelsen selv eller indsendt af en medarbejder. Torsdagstalks er inspireret af koncepter som TED’ talks og er et forsøg på at ramme en aktuel tidsånd og tilføre et frisk pust som pendant til lange mails og taler. En til to gange årligt går Torsdagstalk live, her flyttes konceptet og sofaen ud et relevant sted i Albertslund, eksempelvis Sundhedshuset, Rådhusets kantine eller en skole. Medarbejdere inviteres til kaffe mm. og et oplæg fra ledelsen med efterfølgende snak.

Medarbejdersiden: Omprioritering og opdatering

Et andet fokusområde, som er relevant at tage hånd om, er Medarbejdersiden. I rapporten giver medarbejderne udtryk for, at de oplever, at meget af indholdet på medarbejdersiden enten er forældet eller misvisende. Samtidig fremgår det, at sidens struktur kan være svær at finde rundt i. Desuden efterlyses flere og mere aktuelle nyheder på siden. Medarbejdersiden trænger med andre ord til en større opdatering og omorganisering. Det vil derfor være oplagt at oprette et tværgående netværk af webredaktører med repræsentanter fra de forskellige afdelinger, således at ansvaret for den primære vedligeholdelse af medarbejdersiden kan uddelegeres. Kommunikationsteamet vil indgå i rollen som tovholder og sørge for at tjekke op på de forskellige sideres eksistensberettigelse og bistå webredaktørene. Det vil kræve en organisering og mobilisering af de nye webredaktører, implementering af en række overordnede retningslinjer samt undervisning i web og tilgængelighed. I samme ombæring vil en gennemgang af medarbejdersidens opbygning, navigation og struktur være oplagt, så brugervenligheden kan højnes. Desuden foreslås det at lade nyheder i kommunen få ekstra plads på forsiden, så der er lettere adgang og mere fokus på informationsdeling internt i kommunen. Medarbejdersiden er det af de tre udvalgte punkter, som vil kræve flest ressourcer i forhold til arbejdstimer.

Pippet: Fra medarbejderblad til nyhedsbrev

I forlængelse af organiseringen af medarbejdersiden og det øgede fokus på nyheder på siden vil det være oplagt at konvertere medarbejderbladet Pippet til et elektronisk nyhedsbrevsformat. På denne måde vil pippet blive moderniseret og gøres mere tilgængeligt for læsere, der sidder foran en skærm og læser. Samtidig vil vi i nyhedsbrevet kunne linke til længere nyhedshistorier på Medarbejdersiden og derved både få ledt læserne ind på Medarbejdersiden samt få de to

medier til at spille sammen. Det vil aktivere Medarbejdersiden i medarbejdernes bevidsthed, samt skabe et bedre sammenspil i informationsstrømmen og en større kontinuitet i nyhedsfløvet. Desuden vil et elektronisk nyhedsbrev være en bæredygtig løsning, da papirforbruget fra prints af Pippet stopper.

Beslutning

Jette bød velkommen til Amalie Sletting Thykier fra Økonomi og Stabs Kommunikationsteam.

Amalie Thykier fortalte, at man i forhold til den interne kommunikation har prøvet at tage fat i de lavthængende frugter. De tiltag, som er fremlagt i sagsfremstillingen er ikke særligt ressourcekrævende og kan relativt nemt sættes i gang. De er alle en del af en større proces om kommunikationen i kommunen.

Det er tanken, at de små videoer skal skabe kendskab til ledelsen. Konceptet med sofaen er genkendeligt, aktuelt og billigt og går ind i tidsånden. De giver også mulighed for at hive fageksperter ind i kommunikationen fra tid til anden.

I forhold til Medarbejdersiden var der i KommuneMED opbakning til, at man fik igangsat en oprydning og revitalisering og fik genskabt tiltroen til informationerne på siden.

Anneke Søe nævnte, at siderne om blanketter og vejledninger trængte til særlig opmærksomhed.

Det blev nævnt, at det var vigtigt, at det blev et fælles ansvar at siden var ajour, og at det blev gjort tydeligt, hvem man skulle kontakte, hvis der er noget ikke virker.

Herefter tog KommuneMED orienteringen til efterretning.

Punkt 4: Årsrapport forsikring & risikostyring 2018

82.00.00-P30-1-18

Anledning

Sagen er en orientering om årsrapport forsikring & risikostyring 2018.

Sagsfremstilling

I henhold til forsikrings- og sikringspolitikken for Albertslund Kommune skal Styregruppen for Arbejdsmiljø og Risikostyring udarbejde en årsrapport og handlingsplan for forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet.

Årsrapporten redegør for skadesomfang og de økonomiske konsekvenser heraf samt afrapporterer de forebyggende aktiviteter der er blevet gennemført. Handlingsplanen beskriver det kommende års mål og indsatsområder på forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet.

Albertslund Kommune har siden 2003 arbejdet systematisk med risikostyring og har i takt med den øgede forebyggelse gradvist udbygget kommunens selvforsikring.

Resume:

Årsrapporten er en status over 2018 inden for forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet. Der er udarbejdet opgørelser over skadesforløb på arbejdsskader, ansvarsskader og tingskader (auto, bygning/løsøre, kriminalitet og entreprise). Ud af de samlede skader der sker i Albertslund Kommune, sker der flest arbejdsulykker, herunder krænkende handlinger. Herefter følger tingsskader og ansvarsskader.

I 2018 har der været iværksat forskellige aktiviteter på sikrings- og risikostyringsområdet, bl.a. automatiske brandsikringsanlæg (ABA) i VA Huset, Hjemmeplejen Værkstedsgården og Humlehusene 1, 5 og 7 samt ABA infosystem - elektronisk værktøj som giver besked ved fejl, forvarsling og brand på ABA anlæg (APP løsning til vagt, driftsansvarlige, institutioner m.m.). Brandsikring er stadig vigtig, da der er sket et par brande i 2017 og 2018 og fordi forsikringsselskabet lægger vægt på brandsikring.

I 2019 vil der være fokus på forebyggelse af arbejdsulykker, herunder krænkende handlinger og bygningsskader. Dels på baggrund af at arbejdsulykker kan koste kommunen rigtig mange penge, hvis der sker alvorlige arbejdsulykker og dels fordi præmien for bygningsforsikring stadig er dyr. Skal den falde kræver det en fortsat forebyggende indsats.

Som led i at forebygge arbejdsulykker, herunder krænkende handlinger vil der blive afholdt temadage om analyse og forebyggelse af arbejdsulykker og som led i at forebygge bygningsskader (brand-, vand- og indbrudsskader) vil der blive installeret automatiske brandsikringsanlæg (ABA), AIA (indbrudssikring) og vandstop på udvalgte bygninger.

Målet med forebyggelsen er at opnå færre skader, billigere forsikringspræmier, skabe tryghed for medarbejdere og bidrage til at der opnås en god trivsel på arbejdspladserne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at årsrapport for forsikring og risikostyring tages til efterretning

Beslutning

Lars Skovmand og Mark Madsen fortalte, at de havde holdt et møde i går om rapporten.

Der var en række områder, som de gerne ville have nærmere belyst, idet der var en stigning på disse områder. Det drejede sig bl.a. om:

- Vold mod krop
- Faldskader/snubleskabder
- Seksuel chikane

- Arbejdsstillinger
- Autoskader

På disse områder ville man gerne se nærmere på, hvad problemerne omhandler, om der er særlige områder som bon'er ud, om der er et særligt mønster og hvad niveauet er.

I forhold til autoskader blev det oplyst, at man tidligere havde haft kurser for medarbejderne i bakning og parkering. Måske var der brug for en gentagelse?

Det blev også nævnt at man kunne undersøge, hvad det ville koste at få parkeringssensorer i bilerne.

I forhold til vold og trusler nævnte Anneke Søe, at der tidligere havde været planer om lave nogle tiltag for indskolingen og dagplejen, men at arbejdet var gået lidt i glemmebogen. Hun opfordrede til, at man fik revitaliseret arbejdet med disse indsatser.

Anne-Mette Brandt sagde, at der sagtens kunne være behov for noget på småbørnsområdet, men at man måske skal identificere, om der er behov for tiltag, der går mere på tværs og som samler mere på tværs af aldersklasser. Brøndagerskolen har gode erfaringer med forebyggelse, som andre måske kan have glæde af.

Det blev aftalt, at Jette Runchel undersøger med Lars Voldum, om vi kan komme dybere ned i tallene på de 5 områder, og at der herefter laves en formaliseret opfølgning i KommuneMED og aftales en efterfølgende fremadrettet proces.

Lars Skovmand Mark Madsen bad om, at de som AMR'ere for hele kommunen fik adgang til at kigge i DEFGO systemet på tværs af kommunen.

Bente Poulsen undersøger, om der kræves noget særligt ift adgangen til DEFGO.

Mark Madsen nævnte videre, at han og Lars Skovmand gerne ville have opdateret DEFGO for så vidt angår arbejdsmiljørepræsentanterne, da man bl.a. gerne vil etablere et netværk og afholde nogle netværksmøder for dem.

Pernille Carlsen oplyste, at vi på samme måde som der for nylig er sendt information ud om opdatering af DEFGO for så vidt angår tillidsrepræsentanter, så kan vi gøre det samme med arbejdsmiljørepræsentanterne. Det er efterhånden lykkedes at få afdækket, hvem der er DEFGO ansvarlige. Dog bliver informationerne i systemet aldrig mere korrekte end inputtet, og der vil konstant være ændringer.

Det blev foreslået, at man kunne lægge nogle netværksaktiviteter for arbejdsmiljørepræsentanterne i forbindelse med nogle af de andre aktiviteter, de i forvejen deltager i. F.eks. arbejdsmiljøkurser.

Herefter blev rapporten taget til efterretning.

Bilag

Årsrapport Alberslund Kommune 2018

Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljø

00.01.00-A00-1-19

Anledning

Nyt om arbejdsmiljø

Sagsfremstilling

- Opdateret oversigt over Arbejdstilsynets besøg i august 2019

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der blev spurgt til, hvorfor der stod navngivne medarbejdere ud for nogle af arbejdspladserne på udtrække fra AT online.

Bente Poulsen oplyste, at det formentlig skyldes, at den pågældende medarbejder har kontakten med arbejdsstedet ,når arbejdsstedet får anmeldt besøg af Arbejdstilsynet

Bilag

Udtræk OnlineAT august 2019.xlsx

Punkt 6: Orientering fra formand og næstformand

00.01.00-A00-1-19

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Røgfri arbejdstid
- SPARK-forløb

Sagsfremstilling

SPARK-forløb i Familieafsnittet

Som følge af trivselsmålingen i 2018 har Familieafsnittets leder efter dialog med MEDvalget indgået en aftale med SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø), der blev etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet ved overenskomstforhandlingerne i 2015. Familieafsnittet har søgt om et forløb, der skal hjælpe med arbejdets indhold, omfang og udførelse. I ansøgningen har MED-udvalget uddybet, at der ønskes ekstern hjælp til processen frem mod den gode arbejdsplads, der skal styrke oplevelsen af fælles opgave, social kapital og kultur.

SPARK er etableret for at støtte trioer (leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant). I opgaven for Familieafsnittet samarbejder SPARK med MEDudvalget for at støtte udvalget i det arbejdsmiljøfaglige arbejde, så udvalget kan løfte arbejdet anderledes fremadrettet.

Forløbet med SPARK indgår som en del af handleplanen for børne- og familieområdet. Den 24. april 2019 besluttede Chefforum, at HR & Jura skal følge SPARK-forløbet som en del af opfølgningen på undersøgelsen af social kapital. HR & Juras rolle er at understøtte forløbet for at højne Familieafsnittets trivsel og arbejdsmiljø.

For at sikre lokal opbakning og forankring, har SPARKs styregruppe besluttet, at kommunens hovedudvalg samt KL og Forhandlingsfællesskabet orienteres, når der igangsættes et forløb på en arbejdsplads. Derudover er der fortrolighed i samarbejdet mellem SPARK og arbejdspladserne med mindre andet er aftalt.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Jette Runchel oplyste, at der havde været første drøftelse af retningslinjerne vedr. røgfri arbejdstid i Direktørforum i mandags, og at man nu er parat til at rulle – i første omgang på skoleområdet.

Bente Poulsen oplyste, at der kommer en sag om retningslinjer på dagsordenen på næste KommuneMED. Sagen kommer med ud på skolerne sammen med information om røgstop tiltag. Der udsendes bl.a. en folder om rygestop aktiviteter – bl.a. rygestopkurser i samarbejde med apotekerne, tilskud til nikotinplastre m.v., rygestopsapp m.v.

Man vil også koble sig på forskellige rygestop aktiviteter på landsplan.

Der vil blive lavet et rygestopsite med bl.a. en FAQ på medarbejdersiden. Bente Poulsen håbede, at siden var oppe og køre inden efterårsferien.

I forhold til rygning i selvbetalte pauser oplyste Jette Runchel, at dette vil man ikke blande sig i. I forhold til rygning i egen bil, så kan man ikke blande sig i dette i forhold til transport til og fra arbejde, men at rygeforbuddet gælder i arbejdstiden – også hvis man kører rundt i sin egen bil undervejs i arbejdsdagen.

Der blev spurgt til hvordan man definerede matrikler. Der er tale om arbejdspladsens matrikel.

Det blev nævnt, at man kunne tænke lægeordinerede piller ind som en del af rygestop tilbuddene, da der var god erfaring med disse. Bente Poulsen oplyste, at dette er noget af det der indgår i Apotekets rådgivning.

Det blev aftalt, at der afholdes et ekstraordinært KommuneMED om retningslinjerne og sanktionerne i forbindelse med røgfri arbejdstid inden efterårsferien.

I forhold til Sparkforløbet, så er der orienteret om det i sagsfremstillingen og Jette havde ikke yderligere.

I forhold til B2020 fortalte Jette Runchel, at man havde forsøgt sig med et nyt tiltag, nemlig borgermøder om budgettet på forskellige områder. En række borgere var blevet inviteret direkte via e-Boks. Tiltaget var blevet taget godt imod og der havde været virkelig gode dialoger.

Niels Ulsing oplyste, at han havde fået en henvendelse om infoskærmene i forhallen. Man havde valgt at droppe skærmene, men Borger- og Arbejdsmarked havde et stort ønske om at få dem genindført.

Det blev aftalt, at man ville se på muligheder for at genetablere infoskærmene i forbindelse med den planlagte evaluering om 1 år.

En sundhedskortordning kan undersøges ifm evalueringen.

Niels Ulsing nævnte videre, at han var blevet gjort opmærksom på, at der på det 10. element havde været benyttet en svensk telefonsvarer i over 1 år.

Det blev aftalt, at man ville bede ledelsen på stedet om kigge nærmere på løsningen af problemet.

Niels Ulsing nævnte videre, at der i Familieafsnittet var meget lidt plads hos mange af medarbejderne, og man var udfordret med meget få møderum.

Det blev aftalt, at man ville bede ledelsen i Familieafsnittet rette henvendelse til Joan Bendiksen og Miljø og Teknik med henblik på at vurdere arbejdsforholdene.

I forhold til B2020 oplyste Jette Runchel, at man netop havde fået orientering om statstilskuddet, og at man lige nu regnede på, hvad det betød for budgettet. Man var samtidig ved at lægge sidste hånd på ansøgningerne om særtilskud. Det var håbet, at man havde svar på særtilskudsansøgningen, når man skulle førstebehandle budgettet.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 7: Historier til Pippet

00.01.00-A00-1-19

Anledning

Historier til Pippet drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til Pippet drøftes

Beslutning

Der var ikke noget under dette punkt.

Punkt 8: Eventuelt

00.01.00-A00-1-19

Beslutning

Der var intet under dette punkt.