

REFERAT KommuneMED d. 13-06-2018

Mødedato Onsdag d. 13. juni 2018 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

Den årlige drøftelse med borgmesteren.....	3
Godkendelse af referat og dagsorden.....	4
Opfølgning på Trivsels- og APV måling 2018.....	5
Forkortelse af jobbank i forbindelse med afskedigelser ved budgetbesparelser.....	8
Ny organisering af den kommunale ungeindsats i Albertslund Kommune.....	10
KommuneMED - Klage over manglende MED-inddragelse og MED-indflydelse.....	11
Psykologordning - tid fra kontakt til første samtale.....	13
Nyt om arbejdsmiljø.....	15
Orientering fra formanden og næstformanden.....	16
Historier til Pippet.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Den årlige drøftelse med borgmesteren

00.00.00-A00-17-16

Anledning

KommuneMEDs årlige drøftelse med borgmesteren i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

Der er en tradition for, at borgmesteren én gang om året deltager på et møde i KommuneMED. På mødet drøftes de aktuelle centrale udviklingstræk i Albertslund Kommune.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at medlemmerne af KommuneMED deltager i drøftelsen med borgmesteren.

Beslutning

Borgmester Steen Christiansen fremlagde aktuelle udviklingstræk for Albertslund Kommune med særligt fokus på de større byudviklingsprojekter, der er i gang med henblik på at skabe en by, der hænger sammen og som er attraktiv for tilflyttere.

I oplægget var der opmærksomhed på de nødvendige offentlige investeringer i byens udvikling samtidigt med, at den demografiske udvikling kalder på flere ressourcer til ældreområdet. Borgmesteren berørte også Albertslund Kommunes udfordring med at holde sig indenfor den kommunale serviceramme og de nødvendige opbremsningstiltag, der kan forventes i den forbindelse.

Borgmesteren mindede om, at vi - samtidigt med de udfordringer, som skal håndteres - skal huske os selv og hinanden på, at vi er en driftsorganisation, der hver dag lykkes med de allerfleste opgaver.

Borgmesteren bekræftede, at KommuneMED også i år er velkommen til at deltage i budgetseminar i august. Alle medlemmer er velkomne, men det kan overvejes at udpege en talsmand.

Punkt 2: 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 18. april 2018

Punkt 3: Opfølgning på Trivsels- og APV måling 2018

81.00.00-I00-1-18

Anledning

Trivsels- og APV målingen 2018 er blevet præsenteret, og opfølgingsarbejdet er i gang. I denne sag præsenteres KommuneMED for de overordnede resultater i Trivsels- og APV målingens hovedrapport. Sagen indeholder derudover en opgørelse af antallet af trivsels- og APV rapporter i kategorierne god, acceptabel og dårlig og opgørelsen sammenholdes med resultatet af 2015 målingen. Sagen afsluttes med en kort status på HR's opfølgingsarbejde på de trivsels- og APV rapporter, der har en dårlig score (de røde rapporter).

Sagsfremstilling

Der er samlet set genereret 145 trivsels- og APV rapporter i 2015 og 148 rapporter i 2018. Nedenfor kan man se hvordan rapporterne fordeler sig alt efter deres samlede score. Bemærk at det ikke er muligt at lave en direkte sammenligning da scalaen er ændret fra en 7 punkts skala i 2015 til en 5 punkts skala i 2018.

2015:

Rød = Ringe (score 1-4)	Gult = Mellem (score 4,1-5)	Lys-grøn = Godt (5,1-6)	Mørk-grøn = Top (score 6,1-7)
9 rapporter	81 rapporter	54 rapporter	1 rapport

2018

Rød = Dårligt (score 1-3)	Gult = Acceptabelt (3,1-4,0)	Grøn = Godt (4,1-5)
6 rapporter	93 rapporter med score ml. 3,5 - 4	9 rapporter
	40 rapporter med score ml. 3,1 - 3,4	

Gennemgang af hovedrapporten

På fællesmødet i Bygning M den 20 april 2018 blev alle ledere, arbejdsmiljø repræsentanter, tillidsmænd og øvrige MED repræsentanter præsenteret for resultatet af Trivsels- og APV målingen i Albertslund Kommune (Se Bilag 1). Nedenfor gennemgås rapporten i hovedtræk.

I alt 1814 medarbejdere og ledere i Albertslund Kommune valgte at besvare trivselsundersøgelsen. Dermed opnåede vi en svarprocent på 80, hvilket er et løft i forhold til 2015 hvor 68% valgte at svare.

Når man sammenholder hovedrapporten fra 2018 med rapporten fra 2015, ser man, at der ikke er store forskelle på de to rapporter. Den sociale kapital er stort set uændret og det samme gælder i forhold til temaerne "Indflydelse", "Tilfredshed", "Motivation og Engagement" og "Fysisk Arbejdsmiljø". Til gengæld viser 2018 målingen en lille positiv udvikling i "Krav i arbejdet" og "Balance mellem arbejds- og privatliv", og en tilsvarende lille negativ udvikling i forhold til temaet "Job og Organisering".

Rapportens prioritetskort fremhæver tre temaer, som det vil have særligt stor effekt at arbejde med, når slutmålet er medarbejdere, der er motiverede og engagerede i deres arbejde. Det gælder først og fremmest temaet "Job og organisering", dernæst "Forholdet mellem gruppen og ledelsen" og til sidst "Balance mellem arbejds- og privatliv".

I forhold til krænkende adfærd så er udsvingene mellem 2015 og 2018 små. Der har været et fald på 1 % i antallet af medarbejdere, der har været udsat for mobning. Omvendt har der været en stigning på 1% i antallet af medarbejdere der har været udsat for "Uønsket seksuel opmærksomhed" eller "Anden krænkende adfærd".

Til gengæld er der en iøjnefaldende negativ forskel fra 2015- 2018 i antallet af medarbejdere, der angiver, at de har reageret på den krænkende adfærd (alle slags) ved fx at henvende sig til leder, TR, AMR eller andre. Det vil altså sige, at der i 2018 er færre, der fortæller om de krænkende hændelser, de har været udsat for, end det var tilfældet i 2015. Færre går altså videre med det, hvilket må betragtes som en ærgerlig udvikling.

Status på HR's opfølgning

Ud over præsentationen af hovedrapporten, blev deltagerne på fællesmødet den 20 april også præsenteret for de rammer og krav for opfølgingsarbejdet, som er aftalt i KommuneMED.

Hver enhed, som har modtaget en trivsels - og APV rapport, er forpligtet til efterfølgende at afholde et dialogmøde med henblik på at uddybe og nuancere rapportens resultat og få lavet de handleplaner, som gruppen anser for relevante. Dette arbejde er nu i gang, og deadline for at udarbejde handleplaner i defgo er juni 2018. Deadlinen betyder, at HR først kan samle op på, hvorvidt der er lavet handleplaner, for alle rapporter, efter sommerferien,

Der er aftalt et særligt forløb for de "røde rapporter", som bl.a. betyder, at afdelingschefen og HR er tæt involveret i opfølgingsarbejdet for at understøtte der, hvor behovet er størst. Der er nu afholdt forberedelsesmøder mellem afdelingschef, HR, TR, AMR og enhedsleder i hver af de seks enheder, der har en Trivsels- og APV rapport, hvis samlede resultat er i kategorien dårlig (rødt). På disse møder har HR gennemgået resultatet med ledere og medarbejderrepræsentanter, og deltagerne har aftalt rammer for dialogmødet i enheden samt deltagerens forskellige roller og bidrag i det kommende opfølgingsforløb.

To af de seks enheder har pt. afholdt dialogmøder i enheden, og er nu i gang med (på vej til) at udarbejde handleplaner i defgo. En tredje enhed afholder dialogmødet d. 14 juni. I disse tre enheder er der aftalt opfølgingsmøder mellem afdelingschef, leder, TR, AMR og HR. For de øvrige tre enheders vedkommende er dialogmøderne endnu ikke afholdt, men de forventes afholdt senest i september. Det sene tidspunkt for dialogmøder strider mod den aftalte ramme for opfølgning på røde rapporter, og er mod HRs anbefaling. Men det er hvad enhederne rent praktisk har kunnet få til at hænge sammen.

HR har bidraget på forskellig vis til at planlægge og gennemføre den indledende del af opfølgingsarbejdet. Præcis hvilke opgaver HR har påtaget sig, afhænger af de lokale behov og udfordringer. I nogle tilfælde har det handlet om hjælp til at planlægge og strukturere, i andre har det handlet om sparring, inspiration og viden. Ind imellem har HR også indtaget rollen som kontrollant med henblik på at sikre, at den aftalte ramme for opfølgning på de røde rapporter overholdes. HR følger løbende op på opfølgingsarbejdet i de seks enheder.

KommuneMED vil i september 2018, og igen i foråret 2019 modtage en status på opfølgningsindsatsen i HR og i resten af organisationen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter det overordnede resultat af Trivsels- og APV målingens kommunerapport 2018.

Beslutning

Anne Mette Holme Bertelsen orienterede om det overordnede resultat af trivsels- og APV-målingen for 2018.

KommuneMED kvitterede for opdateringen og kommenterede oplægget med bl.a. disse bemærkninger:

- Selv om trivselsmålingen for 2018 viser en mindre positiv udvikling i temaet "krav i arbejdet", er der fortsat store udfordringer på det område, og det bør fortsat være et fokuspunkt, gerne med inspiration fra de arbejdspladser, hvor det går godt
- Der skal være opmærksomhed på, at formuleringen "øjebliksbillede" kan blive opfattet som om, at undersøgelsen ikke tages helt alvorligt, hvorfor formuleringen ikke bør bruges fremadrettet

I drøftelsen af rapportens resultater var der en generel opmærksomhed på, at det vigtige den er dialog, som rapporterne afstedkommer, og som bliver foldet ud på den enkelte arbejdsplads.

Bilag

Interresearchs præsentation d. 20.4

Albertslund Kommune 2018_Total

Punkt 4: Forkortelse af jobbank i forbindelse med afskedigelser ved budgetbesparelser

81.36.00-G01-2-18

Anledning

Ny procedure vedr. jobbank

Sagsfremstilling

I Albertslund Kommune er der tradition for en jobbank på op til 6 måneder, når en medarbejder bliver afskediget i forbindelse med en budgetbesparelse.

Besparelse på lønsum eller bortfald af opgaver skaber en situation, hvor der er tale om "arbejdsmangel", der gør det nødvendigt at afskedige kvalificerede medarbejdere. Det betyder, at disse medarbejdere bliver afskediget, fordi Kommunalbestyrelsen har besluttet besparelser eller prioriteret nogle opgaver anderledes.

Det retlige grundlag er, at kommuner kun har pligt til at omplacere medarbejdere i vakante stillinger indenfor deres overenskomstområde i høringsperioden. Høringsperioden er den periode der går fra medarbejderen modtager en påtænkt opsigelse og 14 dage frem (3 uger for pædagoger og lærer) og indtil den endelige opsigelse afsendes.

I Albertslund Kommune har vi valgt at have jobbank i hele opsigelsesvarslet. Det betyder, at der kan være jobbank i op til 6 måneder. Medarbejderne vælger selv om de ønsker at være i jobbanken.

Hvis der opstår en ledig stilling indenfor deres overenskomstområde i opsigelsesperioden vil medarbejderen blive forsøgt matchet til den ledige stilling. At have en jobbank betyder samtidig, at det er nødvendigt at indføre et ansættelsesstop indenfor de overenskomstområder, hvor der er opsagte medarbejdere.

I forbindelse med budget 2016 blev 25 medarbejdere afskediget, og heraf blev 4 omplaceret - 3 af disse omplaceringer skete indenfor de første måneder.

I forbindelse med budget 2017 blev 3 medarbejdere påtænkt afskediget, hvorefter de blev omplaceret i høringsperioden.

I forbindelse med budget 2018 blev 4 medarbejdere afskediget, og heraf blev 1 omplaceret til en anden stilling i opsigelsesvarslet.

Jobbanken er i visse situationer vanskelig. Udgangspunktet er, at når der opstår en ledig stilling på en arbejdsplads, skal denne stilling slås op, og den bedst kvalificerede medarbejder skal ansættes i stillingen. Kandidaterne i jobbanken er ikke altid den bedst kvalificerede i stillingen, bl.a. fordi mange medarbejdere i Albertslund Kommune er højt specialiserede indenfor deres områder.

Derudover sker langt de fleste omplaceringer i forbindelse med partshøringen eller i løbet af de første måneder.

På den baggrund anbefaler Økonomi & Stab, at Jobbanken afskaffes i opsigelsesperioden (omplaceringspligten er stadig gældende i høringsperioden) og medarbejderne garanteres at komme til samtale på de stillinger de søger i Albertslund Kommune indenfor deres overenskomstområde i hele deres opsigelsesvarsel. På den måde sikrer man et hensyn til afskedigede medarbejdere, samtidig med at arbejdspladsen har mulighed for at ansætte den bedst kvalificerede medarbejder.

Alternativt anbefaler Økonomi & Stab, at perioden for Jobbank forkortes til 3 måneder, og at en betingelse for at stå i jobbanken er, at medarbejderen fortsat arbejder i kommunen i sit opsigelsesvarsel.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at KommuneMED drøfter de 2 forslag.

Beslutning

KommuneMED drøftede de to fremlagte forslag og valgte at pege på modellen, hvor perioden for Jobbank forkortes til 3 måneder. Der skal evalueres på den nye model.

KommuneMED bemærkede i øvrigt, at det at have en Jobbank er et udtryk for god praksis og god personalepolitik, der giver tryghed.

Punkt 5: Ny organisering af den kommunale ungeindsats i Albertslund Kommune

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Orientering om ny organisering af den kommunale ungeindsats i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

Albertslund Kommunes Ungestrategi 2013-2017 udløb med udgangen af 2017 og kommunen laver nu en ny strategi. Som et led i ny lovgivning får kommunen desuden det fulde ansvar for, at alle unge fra udkolingen til 25 år i Albertslund bliver parate til at tage en uddannelse eller et job, og skal opbygge en ny tværgående og sammenhængende organisering af ungeindsatserne. Dette vil især påvirke arbejdet med unge på beskæftigelses-, social- og skoleområdet og omfatter også integration af medarbejdere fra Ungdommens Uddannelsesvejledning. Strategien og den nye organisering kommer i høring i efteråret og behandles i KB d. 13. november 2018.

Kristina Koch Sloth, direktør for Børn, Sundhed & Velfærd, orienterer om proces i Albertslund Kommune.

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen til efterretning.

Punkt 6: KommuneMED - Klage over manglende MED-inddragelse og MED-indflydelse

00.18.00-A21-1-18

Anledning

KommuneMED har modtaget en klage over manglende MED-inddragelse og MED-indflydelse i forbindelse med den organisatoriske flytning af PPR fra Social & Familie til Skoler & Uddannelse.

Sagsfremstilling

Det er besluttet at PPR flyttes til Skoler & Uddannelse pr. 1. august 2018.

PPRs MED-udvalg har i deres hørings svar vedr. flytningen af PPR formuleret en klage som KommuneMED har modtaget.

KommuneMED skal behandle klagen og formulere et svar til PPRs MED-udvalg.

Bilag til sagen er således en kommentering af klagen fra Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd, PPRs hørings svar og klage vedr. flytningen af PPR, samt notat til Økonomiudvalget vedr. flytningen af PPR.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED behandler klagen

Beslutning

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd orienterede om baggrunden for punktet.

KommuneMED noterede sig, at indsigelserne i klagen ikke var rettet mod det faglige indhold i beslutningen, men derimod processen.

KommuneMED drøftede klagen og noterede sig, at vi som organisation skal være præcise på, at MEDindflydelse og MEDbestemmelse, også indebærer en drøftelse af, om der skal ske organisationsændringer - ikke kun en drøftelse af, hvordan de allerede besluttede organisationsændringer implementeres. Dette fremgår også af Rammeaftalen, hvoraf fremgår, at medarbejderne skal høres, inden beslutningen træffes.

KommuneMED noterede sig derudover, at der har været en tilfredsstillende dialog mellem Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd og det lokale MED-udvalg, en dialog der har imødekommet medarbejderens bekymringer og bidraget til at genoprette tryk.

KommuneMED udtrykte tilfredshed med, at det lokale MED-udvalg havde reageret på deres oplevelse .

Kommunaldirektør Jette Runchel konkluderede, at klagen har givet organisationen ny læring.

Bilag

Notat - Kommentering af klage over manglende MED-inddragelse

Høringsvar - PPRs MED-udvalg

ØU - Orientering om organisatorisk flytning af PPR.docx

Punkt 7: Psykologordning - tid fra kontakt til første samtale

87.00.00-A00-1-18

Indstilling om at oversigt over tiden fra første henvendelse til Falck Health Care og til første konsultation hos psykologen tages til efterretning

Kommunaldirektør Jette Runchel indstiller,

1. at punktet om tiden fra første henvendelse til Falck Health Care og til første konsultation hos psykologen tages til efterretning

Sagsfremstilling

På seneste kommune-MED blev der præsenteret en statistik fra Falck Health Care om brug af ordningen med psykologisk rådgivning og krisehjælp. På mødet var der et spørgsmål om tiden fra første henvendelse til Falck Health Care og til første konsultation hos psykologen. Der var en opfattelse af, at der kunne gå relativt lang tid. Derfor har HR Udvikling fået lavet 10 stikprøver på sager om, hvor lang tid der går:

Albertslund kommune – 10 stikprøver

Sagsnr.	Sag igangsat	Første tid hos psykolog	Evt. bemærkning
ACF13899	1/5	3/5	
LHL672	23/4	26/4	
KABA5242	18/4	26/4	KL ønsker psykolog i Smørum, Albertslund, Ballerup, Glostrup eller Taastrup.
PWL16939	16/4	19/4	
KAC988	23/3	27/3	
STI1593	22/3	27/3	
AMA367	8/3	13/3	
MLA10318	9/2	12/2	
MAB70	31/1	2/2	
BEH2009	16/1	5/2	Ingen specifikke ønsker fra klientens side der kan forklare den lange ventetid.

Det generelle billede er, at det er relativt kort ventetid. Vi ved ikke, hvad der ligger bag den lange ventetid i sag BEH2009. Det kunne være, at klienten skulle på ferie. Eller at klient eller psykolog blev syge.

Hvis medarbejdere oplever, at der er problemer med aflysninger eller at få tider - både akutte og ikke akutte, så anbefales de at gå til leder, som kan kontakte HR.

HR afventer tilbagemelding fra Falck Health Care om mulig forklaring på ventetiden i sag BEH2009 og hvorvidt stikprøverne handler om akutte/ikke akutte sager.

Eventuel yderlig information vil blive præsenteret på mødet.

Beslutning

Helle Gehlert uddybede sagen med disse kommentarer:

Ud af de ti stikprøver er en enkelt sag en hastesag, hvor pågældende medarbejder er tilbudt samtale indenfor tidsfristen på de 24 timer, men valgte at vente til 48 timer.

Vedr. den nederste stikprøve har medarbejderen ligeledes sagt OK til tidsrammen.

På baggrund af disse uddybende forklaringer konkluderede KommuneMED, at evalueringen er tilfredsstillende og tog dermed orienteringen til efterretning.

Helle Gehlert opfordrede til, at medarbejderne igen henvender sig, hvis tiden fra første henvendelse til første konsultation opleves for lang.

Punkt 8: Nyt om arbejdsmiljø

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Nyt om arbejdsmiljø.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Susi Flex orienterede om sag vedr. sygefraværssamtaler og Helle Gehlert responderede med at fortælle om nye uddannelses tiltag for nye ledere.

Punkt 9: Orientering fra formanden og næstformanden

00.00.00-A00-17-16

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer.

Sagsfremstilling

- Status på intern kommunikation v. Jette Runchel

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Helle Gehlert orienterede om status på intern kommunikation, der i en periode har været udskudt, idet den ansvarlige kommunikationskonsulent har været allokeret til arbejdet med den kommunale udligningsordning. Der kommer en projektplan på DIF hurtigst muligt vedr. intern kommunikation, som præsenteres i KommuneMED på mødet i september.

Helle Gehlert orienterede også om kommunens udfordringer i forhold til at overholde den kommunale serviceramme, herunder at Økonomiudvalget har bedt administrationen om en plan til et ekstraordinært ØU-møde i juni.

Punkt 10: Historier til Pippet

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Historier til Pippet drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til Pippet drøftes

Beslutning

- Der forventes snarligst at komme en historie i Pippet vedr. arbejdsmiljø
- Der er et ønske om en artikel, der handler om Albertslund Kommunes Feriefond

Punkt 11: Eventuelt

00.00.00-A00-17-16

Beslutning

Intet.