

REFERAT KommuneMED d. 25-06-2014

Mødedato Onsdag d. 25. juni 2014 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden for mødet og godkendelse af referat af møde den 21. maj 2014 (kl. 10.00-10.15).....	3
Motiverende samarbejdsstrukturer for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (kl. 10.15-10.45).....	5
Orientering om budget 2015 - budgetkatalog, temamøde om budget m.v. (kl. 10.45-11.00).....	9
Orientering fra formanden og næstformanden (kl. 11.00-11.10).....	12
Nyt om arbejdsmiljø (kl. 11.10-11.20).....	14
Historier til Pippet (kl.11.20-11.25).....	16
Hvem gør hvad til næste gang? (kl.11.25-11.30).....	18
Eventuelt (kl.11.30).....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden for mødet og godkendelse af referat af møde den 21. maj 2014 (kl. 10.00-10.05)

Bilag

Referat af KommuneMED 21. maj 2014

Godkendelse af dagsorden for mødet og godkendelse af referat af møde den 21. maj 2014 (kl. 10.00-10.05)

Baggrund

Der tages stilling til dagsordenen og referatet fra 21. maj 2014 skal godkendes.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 25-06-2014

Dagsorden og referat blev godkendt.

Allan Sibbern oplyste, at han udtræder af udvalget, da han er blevet leder på Materialegården. Allan/Claes giver besked til KommuneMEDsekretæren, når der er fundet en anden til at indtræde i KommuneMED.

Punkt 2: Motiverende samarbejdsstrukturer for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (kl. 10.05-10.45)

14/1179

Motiverende samarbejdsstrukturer for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (kl. 10.05-10.45)

Baggrund

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Albertslund Kommune løser en række opgaver, der i høj grad bidrager til trivslen, sundheden og udviklingen af Albertslund Kommune. Herunder spiller tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter en central rolle i arbejdet med at give den nye administrative organisering "luft under vingerne". Arbejdet varetages både til hverdag på den enkelte arbejdsplads, men også i høj grad i det kommunale MED system.

Med udgangspunkt i tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters betydning for den nye administrative organisering, er der behov for at drøfte de eksisterende belønningsstrukturer for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og tilpasse dem, så de kan understøtte den nye organisering bedst muligt. Det fremgår bl.a. af de drøftelser, der fandt sted i KommuneMED i forbindelse med udformningen af den nye MED-aftale.

I det følgende beskrives den nuværende incitamentsstruktur for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, og dernæst fremlægges fire forslag til, hvordan strukturen kan udvikles til en motiverende samarbejdsstruktur, der på den ene side understøtte medarbejdernes lyst til at varetage et tillidshverv og samtidig sikrer anerkendelse til de medarbejdere, der allerede varetager et tillidshverv i Albertslund Kommune.

Den nuværende situation

I henhold til "Aftale om tillidsmænd, samarbejde og samarbejdsudvalg" skal tillidsrepræsentanter (TR) have den nødvendige tid til at sikre en forsvarlig udførelse af TR arbejdet, dog således at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes sædvanlige arbejde. I Albertslund Kommune er udgangspunktet, at TR og dennes leder aftaler, hvordan TR sikres den nødvendige tid, uden at der aftales en decideret tidsramme. Men på nogle arbejdspladser kan det være nødvendigt grundet arbejdets karakter, at TR arbejdet primært lægges i nærmere aftalte tidsrum. AMR skal efter arbejdsmiljøloven også have rimelig tid til rådighed til at varetage arbejdsmiljøarbejdet. Dette sikres, som for TR, gennem aftaler med lederen.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalte KL og KTO, at der lokalt skal aftales et funktionstillæg til tillidsrepræsentanter. I Albertslund Kommune aftales tillægget mellem tillidsrepræsentantens leder og den faglige organisation, som tillidsrepræsentanten er medlem af. I 2004 besluttede kommunens økonomiudvalg en ramme for tillæggets størrelse. Det blev besluttet, at der kan ydes funktionstillæg på indtil 6.000.- kr. årligt (31.3.00-niveau) for varetagelse af tillidsrepræsentants hvervet. Tillæggets størrelse forhandles med udgangspunkt i to kriterier: 1. Antallet af medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer, 2. Om tillidsrepræsentanten har fuld og hel forhandlingskompetence inden for pågældende overenskomsts område, fx til forhandling af Ny Løn, forhåndsftaler, afskedigelsessager mv.

Det er muligt at forhandle funktionstillæg til arbejdsmiljørepræsentanter, men i Albertslund Kommune er den generelle holdning, at man ikke forhandler funktionstillæg til arbejdsmiljørepræsentanter. Både tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter vil kunne ydes et kvalifikationstillæg, såfremt repræsentanterne benytter de kompetencer, de erhverver sig gennem tillidshvervet til at øge kvaliteten i deres øvrige arbejde.

Der er indgået en lokalaftale om aflønning af medlemmer af Kommune-MED. Menige medlemmer får et tillæg på kr. 5.000 (31.3.00-niveau), og næstformanden får et tillæg på kr. 8.000 (31.3.00-niveau).

Endelig fremgår det af MEDaftalen at varetagelse af tillidshverv ikke må medføre indtægtstab.

I tillæg til de økonomiske incitamenter findes der i dag en række blødere motivationsfaktorer, som er med til at gøre tillidshvervene attraktive. Det gælder blandt andet:

- Uddannelsesmuligheder i form af tillidsrepræsentants- eller arbejdsmiljø uddannelse
- Mulighed for at præge udviklingen af arbejdspladsen via indflydelse og medbestemmelse i MED og i samarbejdet med den enkelte leder
- At gøre en forskel for kollegaer generelt, og når den enkelte har særlige behov
- Den høje grad af autonomi og mulighed for selv at tilrettelægge varetagelsen af sit hverv
- Muligheden for at prøve sig selv af i nye sammenhænge
- Det udvidede ansvar
- Den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet
- Muligheden for afvekslende opgaver

Udviklingen af en motiverende samarbejdsstruktur

HK har bedt KL forholde sig til hvorvidt Kommunalbestyrelsen i Albertslund Kommune har kompetence til at fastsætte et beløb for at være tillidsrepræsentant. Administrationen ved ikke p.t., hvornår forhandlingen vil finde sted, ligesom det heller ikke er muligt at forudsige, hvad udkommet bliver. Administrationen afventer en afgørelse, og indtil da foreslås det, at KommuneMed fokuserer sin drøftelse på at udvikle de motiverende samarbejdsstrukturer med udgangspunkt i en række blødere (ikke økonomiske) motivationsfaktorer.

Konkret foreslås fire følgende motivationsfaktorer drøftet:

1. Pulje til fælles platform: Der afsættes en årlig pulje fra akutmidlerne til at styrke de tværgående aspekter af tillidsrepræsentants- og arbejdsmiljøarbejdet i Albertslund Kommune. Konkret anbefales det at bruge puljen til at skabe en stærk fælles platform for varetagelsen og udviklingen af tillidsrepræsentants- og arbejdsmiljøarbejdet.

Begrundelse: Et stærkt fællesskab blandt tillidsvalgte i Albertslund Kommune, vil styrke den enkeltes motivation til at påtage sig et tillidshverv, fordi det gør det nemmere at skabe fælles fodslag, koordinere, sparre med hinanden, dele opgaver, planlægge kommunikation m.m.

2. Tillidsarbejdet en del af PULS: Tillidsrepræsentantsarbejde eller arbejdsmiljøarbejde skal indgå som en fast del af den årlige PULS for de medarbejdere, der bestrider en tillidspost. Medarbejderen bestemmer hvor meget og hvordan punktet skal vægtes, og det kan eksempelvis drøftes, hvordan balancen er mellem medarbejderes øvrige arbejde og det tillidshverv han/hun bestrider. Ligeledes kan det drøftes, hvorvidt varetagelsen af tillidshvervet kan blive kompetenceudviklende.

Begrundelse: Ved at lade tillidsrepræsentants- og arbejdsmiljøarbejde indgå som fast punkt synliggøres værdien heraf, og der sikres samtidig et rum for dialog med nærmeste leder om de muligheder, udfordringer m.m. der opstår i hverdagen.

3. Tid til uddannelse: Arbejdspladsen skal bakke op omkring uddannelse af de tillidsvalgte, ved at sikre den tillidsvalgte tid til at deltage i relevant(e) uddannelse, kurser, tværgående netværk m.m., som understøtter varetagelsen af tillidshvervet.

Begrundelse: Muligheden for personlig udvikling gennem uddannelse, kurser, workshops og lign. er faktorer, der motiverer medarbejdere. Derudover er muligheden for at vidensdele og netværke også en motivationsfaktor. Kompetenceudvikling bør derfor indgå som en central del af de motiverende samarbejdsstrukturer. Ligeledes kan varetagelsen af tillidshverv være en platform for talentudvikling af nye ledere.

4. Personlig udvikling: Arbejdspladsen skal understøtte de tillidsvalgtes udvikling af selvledelse og personlige kompetencer, ved at opmuntre de tillidsvalgte til at udarbejde oplæg, planlægge tematiseringer m.m. og gennemføre disse i MED organisationen eller på den enkeltes arbejdsplads.

Begrundelse: Muligheden for kompetenceudvikling og øget gennemslagskraft er motiverende og begge dele understøtter den tillidsvalgtes mulighed for at varetage den initiativpligt, som er en del af MEDaftalen.

Det skal understreges, at ovenstående forslag er i tråd med de anbefalinger, KommuneMED netop har behandlet under overskriften "Motiverende samarbejdsstrukturer - som led i forankringen af Netværksstrukturen".

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller at:

1. De fire nye motivationsfaktorer drøftes og vedtages
2. KommuneMED beslutter, hvordan beslutningen meldes ud i organisationen
3. Når sagen er godkendt skal de nye motivationsfaktorer implementeres i relevante dokumenter og praksisser

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 25-06-2014

Tordis indledte dette punkt med at nævne, at denne sag jo lægger sig tæt op af den sag, som blev behandlet i KommuneMED i maj måned om motiverende samarbejdsstrukturer vedr. netværk.

Claes takkede for, at punktet nu var kommet på dagsordenen, da man længe havde efterspurgt en drøftelse af emnet.

I forhold til oplægget bemærkede Claes følgende:

- Selvom bagtæppet for drøftelsen tager udgangspunkt i den nye administrative organisering, så skal man være opmærksom på ikke kun at fokusere på rådhuset, da TR og AMR arbejdet er vigtigt for hele kommunen.
- Medarbejderrepræsentanterne er ikke begejstrede for formuleringerne omkring belønningsstruktur. Det anbefales, at det enten ikke nævnes eller omformuleres til f.eks. incitamentsstruktur.
- Referencen til TR – holder ikke mere. Referencen er Rammeaftalen om medindflydelse og medaftale.
- I forhold til formuleringerne omkring tid til TR og AMR arbejde blev det bemærket at "rimelig tid" er en meget løs formulering. Der bør stå, at TR og AMR bør have den nødvendige tid til at udføre deres arbejde.
- Medarbejderrepræsentanterne var ikke tilfredse med, at der var truffet beslutning om et loft på tillæg til TR i ØU/KB. Tillæggene bør forhandles lokalt som lokal løn. Man så gerne, at man kunne løse tvisten mellem KL og HK omkring loft på tillæg til TR lokalt frem for at vente på afgørelsen.
- Det bør overvejes, hvordan man kan bringe kvalifikationsløn i spil ift. TR. Det fremgår af MEDaftalen, at man kan benytte denne mulighed, men så vidt medarbejderrepræsentanterne var orienteret, så benyttes muligheden stort set ingen steder i kommunen.
- Det var nyt for medarbejderrepræsentanterne, at man som udgangspunkt ikke forhandler tillæg til AMR. Man opfordrede til at se på mulighederne for at forhandle tillæg til dem.
- Man ville gerne bakke op om at få drøftet TR/AMR arbejdet som en del af PULS.
- Man ønskede at få tilføjet en ekstra motivationsfaktor omkring samspillet med ledelsen og muligheden for at blive inviteret ind i ledelsesrummet.

Ledelsen var enig i, at der burde kigges på mulighederne for at forhandle et tillæg til AMR, da man gerne vil være med til at styrke vigtigheden af hele arbejdsmiljøindsatsen. Man vil tage en drøftelse i direktørgruppen omkring AMR.

I forhold til max.grænser for tillæg til TR lovede Jette at tage sagen op i ØU/KB.

I forhold til den konkrete voldgiftssag vil man dog gerne have afgørelsen fra KL, idet man betragter den som principiel.

Ledelsen var enig i, at man i PULS bør have et punkt omkring TR/AMR arbejdet.

Ledelsen var endvidere enig i, at man burde have en ekstra blød motivationsfaktor med i papiret omkring samarbejde med ledelsen/invitation til deltagelse i ledelsesrummet.

Det blev aftalt, at papiret omkring motiverende samarbejdspapirer selvfølgelig tjekkes for faktuelle fejl og mangler, og at man derudover tager sagen op i KommuneMED igen, når man har svar fra de forskellige fora angående TR aflønning, AMR aflønning m.v.

Punkt 3: Orientering om budget 2015 - budgetkatalog, temamøde om budget m.v. (kl. 10.45-11.00)

Orientering om budget 2015 - budgetkatalog, temamøde om budget m.v. (kl. 10.45-11.00)

Baggrund

Der gives en orientering om budgetkatalog for 2015 og om temamødet om budget 2015 den 17. juni 2014.

Budgetkataloget for 2015 offentliggøres på hjemmesiden den 20. juni 2014.

INDSTILLING

Det indstilles, at orienteringen tages til efterretning.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 25-06-2014

Helle orienterede om, at der i år vil være 4 budgetseminar/temamøder som led i budgetprocessen. De 2 af dem er allerede afholdt i april og juni. Der kommer to seminarer på den anden side af sommerferien.

I august går man lidt tættere på økonomaftalen, budgetkataloget og man fremlægger det tekniske budget og taler økonomi omkring nyt plejecenter/sundhedshus.

Det er planen, at der orienteres om budgetaftalen den 9. oktober om morgenen ved et møde i KB-salen.

På KommuneMEDs møde den 18. september gives der en orientering om budgetseminarerne i august og september.

I forhold til økonomaftalen mellem KL og kommunerne oplyste Helle, at der ikke er så meget nyt under solen. Der er en uændret ramme for kommunerne, likviditetstilskuddet videreføres, bloktilskuddet er stadig betinget af overholdelse af budgetrammen og der vil være mulighed for at få del i midler fra de sædvanlige puljer. Det skønnes, at arbejdsløsheden vil falde og med beskæftigelsesreformen lægges der op til ændringer omkring refusionssatser m.v. Dette kan have en betydning for Albertslund, da vi har mange borgere på forskellige overførselsindkomster.

I aftalen lægges op til en række effektiviseringer på beredskab og transport.

Albertslund kan blive lidt presset på anlæg, da vi jo har gang i et større anlægsarbejde med det nye plejecenter og samtidig stadig udfører "almindelige" vedligeholdelses- og anlægsopgaver.

Jette nævnte, at budgetkataloget som bekendt var lagt ud til kommentering på hjemmesiden. Hun opfordrede medarbejderrepræsentanterne til at komme med eventuelle bemærkninger på dette mødet, så de kunne komme med i forhold til budgetkataloget.

Claes oplyste, at man især havde hæftet sig ved, at mange af forslagene formentlig ville betyde personalereduktioner, hvilket man selvfølgelig var noget bekymret over.

Claes udtrykte også bekymring over overvejelserne omkring fjernelse af kompetencepuljerne. Jette kunne oplyse, at der vedrørende puljerne tages lidt handlemuligheder fra ledelsen. Den største del af kompetenceudviklingen sker via puljer i afdelingerne og via de decentrale budgetter. De prioriteres når man tager prisfremskrivningen.

Man drøftede kort muligheden for at komme med et forslag omkring ansættelse af en arbejdsmiljørepræsentant. Ledelsen oplyste, at man arbejdede på at opprioritere på dette område, men via omprioriteringer. Men KommuneMED må selvfølgelig gerne komme med et ønske om opprioritering, ikke ved udvidelser af området via en bemærkning til budgetkataloget.

Det blev aftalt, at Pernille sender en kopi af referatet af KommuneMEDs møde d.d. til budgetktalogpostkassen.

Punkt 4: Orientering fra formanden og næstformanden (kl. 11.00-11.10)

Orientering fra formanden og næstformanden (kl. 11.00-11.10)

Baggrund

Orientering fra formanden og næstformanden

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 25-06-2014

Jette oplyste, at man nu har sendt Kommunalbestyrelsen på sommerferie for i år. Det er en kommunalbestyrelse, som er kommet godt fra start efter kommunalvalget. Der er god dialog og godt samspil.

I organisationen er man stadig optaget af at få netværksorganiseringen helt på plads, og man er ved at ansætte en ny chef for sundhed, pleje og omsorg.

Cheferne er på vej på et 2-dages seminar, hvor de skal arbejde med lederspejl, som er fremkommet ved 5 interviews omkring den enkelte chef.

På den politiske bane bliver der igangsat en proces med ny vision for kommunen og ny kommuneplanstrategi til erstatning for forstad på forkant. Der vil blive iværksat en proces, der ligner den sidste omkring forstad på forkant.

Claes opfordrede til, at der blev kigget på formuleringerne på hjemmesiden omkring løn til TR. Det der står er forældet

Der bør også kigges på personalepolitikken.

Punkt 5: Nyt om arbejdsmiljø (kl. 11.10-11.20)

Nyt om arbejdsmiljø (kl. 11.10-11.20)

Baggrund

Arbejdsmiljørepræsentanterne orienterer om nyt vedrørende arbejdsmiljø

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 25-06-2014

Tordis og Carina har drøftet nedsættelse af netværk om arbejdsmiljø og kommunikation om dette.

Der arbejdes forsat med det. Der er berammet et møde med Tore Wancher omkring opstart af netværk.

Claes oplyste, at han, Joan og Carina havde et møde omkring hvilke hængepartier, der er i forhold til arbejdsmiljø.

Der blev spurgt til de kommende trivselsmålinger. Helle oplyste, at man er i færd med en ny proces, og at man arbejder på et oplæg til direktørforum og chefforum.

Det forventes, at man kan give en nærmere orientering i KommuneMED i september.

.

Punkt 6: Historier til Pippet (kl.11.20-11.25)

Historier til Pippet (kl.11.20-11.25)

Baggrund

Er der historier der skal videreformidles til Pippet fra KommuneMED og hvem har opgaven?

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 25-06-2014

Der var ikke noget til Pippet i denne omgang.

Punkt 7: Hvem gør hvad til næste gang? (kl.11.25-11.30)

Hvem gør hvad til næste gang? (kl.11.25-11.30)

Baggrund

Det aftales hvem der gør hvad til næste gang.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 25-06-2014

Ledelsen sørger for et revideret papir vedr. motiverende samarbejdsstrukturer. Emnet skal op igen når der er tilbagemeldinger fra de forskellige fora, hvor sagen skal op.

Der gives tilbagemeldinger fra budgetseminarerne på mødet i september.

Det blev aftalt, at Pernille sender en kopi af referatet af KommuneMEDs møde d.d. til budgetktalogpostkassen.

Der afholdes møde omkring opsamling på arbejdsmiljødelen inden sommerferien.

Der orienteres om proces vedr. trivselsmåling på mødet i september.

Carina og Tordis arbejder videre med netværk omkring arbejdsmiljø.

Punkt 8: Eventuelt (kl.11.30)

Eventuelt (kl.11.30)

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 25-06-2014

Tordis oplyste, at dette var hendes sidste møde i KommuneMED, da hun nu går på pension. Hun takkede for det gode samarbejde.

Claes og Jette takkede Tordis for indsatsen i KommuneMED og ønskede hende held og lykke med seniorlivet der venter forude.