

REFERAT KommuneMED d. 06-06-2016

Mødedato Mandag d. 06. juni 2016 kl. 14:00

Mødested Mødelokale 1 (forhal)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat af 31. marts 2016 (14.00-14.05).....	3
Retningslinje for vold og trusler om vold (14.05-14.20).....	4
KommuneMED - Evaluering af arbejdsmiljøorganisaton (14.20-14.30).....	6
Ny arbejdsgang for arbejdsmiljøsager i forbindelse med ændret MED struktur (14.30-14.35).....	8
Fomidlingsplan for ændring i psykologordning for medarbejdere (14.35-14.45).....	9
Henvendelse fra Brøndagerskolen vedr. AMR 14.45-14.50).....	11
Netværksstrukturen version 3 (14.50-15.05).....	12
KommuneMED - Årsrapport Psykologisk Rådgivning 2015 (15.05-15.10).....	13
Møde mellem KommuneMED og MED-udvalgenes formænd/næstformænd (15.10-15.20).....	15
Samarbejde med jobcentret herunder fast-track og fastholdelseskonsulenter (15.20 -15.30).....	16
Orientering fra formanden og næstformanden (15.30-15.40).....	18
"Kerneopgaven i hverdagen" (15.40-15.45).....	19
Nyt om arbejdsmiljø (15.45-15.50).....	20
Historier til Pippet (15.50-15.55).....	21
Evt. 15.55-16.00).....	22

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat af 31. marts 2016 (14.00-14.05)

00.01.00-A00-52-16

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat af 31. marts 2016

Indstilling

Det indstilles til KommuneMED at:

1. Referat og dagsorden godkendes

Beslutning

Jette Runchel bød velkommen til 2 nye medlemmer Kristina S. Koch og Jan Eriksen og vi foretog derefter en præsentationsrunde.

Dagsorden og referat fra 31. marts 2016 blev godkendt med følgende bemærkninger til dagsordenen:

Punkt 6 taget af. Sagen afgøres lokalt.

Claes Hjort bemærkede at de fremtidige møder er udvidet med en halv time, så der er bedre mulighed for at kunne drøfte sagerne.

Punkt 2: Retningslinje for vold og trusler om vold (14.05-14.20)

87.00.00-P22-1-15

Indstilling

Økonomi og Stab indstiller, at:

1. forslag til retningslinje om vold og trusler om vold drøftes og godkendes

Sagsfremstilling

Vedhæftet fremsendes forslag til Retningslinje for vold og trusler om vold.

Retningslinjen er, som det blev godkendt på KommuneMEDs møde, den 16. september 2015, udarbejdet som en rammeretningslinje, en overordnet skabelon for udarbejdelsen af en lokal retningslinje. Den overordnede ramme indeholder den overordnede politik i f.t. vold og trusler om vold samt forslag til værktøjer der skal bruges lokalt, afhængigt af hvilken arbejdsplads man er på.

Den overordnede politik er formuleret således: *Albertslund Kommunes overordnede holdning til vold og trusler om vold er, at dette er uacceptabelt og at der skal være en nultolerance i f.t. denne adfærd. Forstået sådan, at ingen voldshandling eller trussel om vold må negligeres. Der skal straks iværksættes en understøttende proces for den ramte medarbejder samt tages stilling til, hvilken sanktion/konsekvens der kan tages i forhold til udøveren.*

De enkelte arbejdspladsMED'er eller Personelemøder med MEDstatus skal igangsætte arbejdet med at udarbejde en lokal retningslinje for vold og trusler om vold på deres arbejdsplads. Til understøttelse af denne proces i de enkelte enheder,

- lægges den overordnede politik, guide og relevante værktøjer på Medarbejdersiden
- aftales der en workshop i hver afdeling for ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter
- vil det være muligt at kontakte nedenstående underviserne, både før, under og efter processen i egen enhed

Målgruppen er Trioen, leder, TR og AMR subsidiært leder og AMR

Undervisere er Carina Kofoed, Lena Emmerson og Joan Bendiksen

Tid - det forventes at workshoppen har en varighed på max 4 timer. Workshops planlægges afholdt efter sommerferien i 2016.

Udgifter til processen betales via SU-kontoen. Workshoppen er en del af kompetenceudviklingen af arbejdsmiljøorganisationen i 2016 og bør derfor være obligatorisk for arbejdsmiljørepræsentanter.

Alle lokale retningslinjer skal godkendes på afdelingsniveau og afdelingen fremsender løbende oversigt over status på udarbejdelse af lokale retningslinjer til KommuneMED til orientering.

Arbejdsgruppen arbejder videre med en afklaring af, hvilken rolle Rådhusvagten har i forbindelse med vold og trusler om vold på Rådhuset, Musikteateret og Jobcenteret.

Arbejdsgruppen vil ligeledes udarbejde forslag til, hvordan retningslinjen for vold og trusler om vold evalueres. Evaluering sker efter 2 år.

Arbejdsgruppen sikrer i samarbejde med kommunikationsafdelingen, at den nødvendige og relevante information lægges på Medarbejdersiden.

Økonomi

Udgifter til processen betales via SU-kontoen. Workshoppen er en del af kompetenceudviklingen af arbejdsmiljøorganisationen i 2016

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 2.

Historik

En midtvejsindstilling har været drøftet i KommuneMED den 16. september 2015

Beslutning

Forslaget blev drøftet som afsæt for at kunne arbejde med det på de enkelte arbejdspladser i organisationen.

Claes Hjort bemærkede, at styrings- og hjælpeværktøjerne fra notatet, kan bruges som inspirationskatalog.

Joan Bendiksen oplyste at elementerne i notatet bruges til at udarbejde de lokale retningslinjer.

Jette Runchel: Omkring evaluering af retningslinjen kan skabelonen bruges, som vi derefter kan evaluere på.

Forslaget blev godkendt med bemærkning om at:

1. Opfølgning på KommuneMED i foråret 2017 om alle har udarbejdet lokale retningslinjer på alle arbejdspladser.
2. På årshjul i eftersommeren 2018 skal retningslinjen for vold og trusler om vold evalueres. Har det virket i praksis?

Bilag

Notat til KommuneMED - retningslinje for vold og trusler om vold

Punkt 3: KommuneMED - Evaluering af arbejdsmiljøorganisaton (14.20-14.30)

87.01.00-G00-1-16

Indstilling

Økonomi og Stab indstiller,

1. at evalueringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

KommuneMED har i 2013 sat fokus på arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdet med dette skal nu evalueres.

I 2013 blev det besluttet, at sætte gang i 4 indsatsområder:

- Der skulle styr på fundamentet
- Der skulle laves en kompetenceudviklingsplan
- Arbejdsskader skulle anmeldes digitalt
- Der skulle nedsættes et læringsnetværk om arbejdsmiljø.

I notatet er arbejdet med de 4 indsatsområder uddybet yderligere.

Det fokus der blev lagt på arbejdsmiljøorganisationen indebar også en reorganisering af arbejdsmiljøfunktionen, hvor de to direktørområder og Økonomi og Stab har hvert deres ansvarsområde. Alle tre områder indgår ligeledes i en nyoprettet styregruppe for arbejdsmiljø og risikostyring.

I forlængelse af arbejdet med de fire indsatsområder og arbejdet i styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring arbejdes der p.t. med følgende arbejdsopgaver:

KommuneMED har som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015 og 2016 besluttet, at der skal udarbejdes og implementeres;

- en ny retningslinje for vold og trusler om vold. Retningslinjen forventes implementeret i løbet af 2016.
- en retningslinje for stress. Retningslinjen forventes implementeret i 2016

Aftalen om psykologisk rådgivning med Falck HealthCare udløber og der skal indhentes tilbud på den fremtidige ordning. I tilbudsmaterialet er der lagt vægt på, at den fremtidige ordning skal være mere arbejdspladsnær.

På baggrund af Trivsels- og APVmålingen i 2015 er det besluttet, at der skal arbejdes med temaet "Krav i arbejde". Det er samtidig besluttet, at dette skal kobles sammen med arbejdet med Kerneopgaven i organisationen. CF har på mødet i marts 2016 besluttet, at udveksle erfaringer fra de enkelte afdelinger med det arbejde der allerede har eller er igang omkring "krav i arbejde" og "Kerneopgaven" Ud fra dette vil der blive truffet beslutning om, hvordan vi konkret løfter denne opgave.

En ny MEDstruktur er aftalt og i forlængelse af dette skal der ske en tilpasning af informationer, organisationsdiagrammer mm., så dette afspejler den ny aftale. Den nye MEDstruktur er aftalt for en to-årig periode, hvorefter der evalueres.

Muligheden for, at man kan abonnere på nyheder/nye referater og dagsordner fra KommuneMED undersøges

Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring arbejder blandt andet med:

- at udvikle en arbejdsform, der sikrer at alle ledere og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) ved hvilken opgave de har som arbejdsmiljøgruppe (AMG) og hvad det er de skal løse i

f.t. arbejdsmiljøet. AMG er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

- etablering af lokal taskforce som besøger institutioner og enheder for at understøtte lederen i arbejdet med arbejdsmiljøet samt sikre, at de nødvendige beredskabsplaner, arbejdspladsbrugsanvisninger osv. er til stede samt er synlige. Første mål er, at udvikle Medarbejdersiden, så den

bliver let at forstå og kan virke understøttende i arbejdet

- gennemgang af eksisterende statistikker for arbejdsskader, sygefravær, psykologisk rådgivning for at udvælge evt. særlige indsatsområder

- revidering og opdatering af Medarbejdersiden.

- vejledning om indberetning af arbejdsskader. Der afholdes to workshops i foråret 2016 for ledere, AMR'ere og TR'ere

- pjece om skadelidtes pligter og rettigheder i forbindelse med skadesanmeldelse

- nedbringelse af skader på biler

- revurdering af liste over ”grønne” rengøringsmidler

- gennemgang af arbejdspladsbrugsanvisninger

- implementering af Online AT

Beslutning

Claes Hjort anerkendte evalueringen.

Evalueringen blev drøftet taget til efterretning.

Bilag

Evaluerings af arbejdsmiljøorganisationen

Punkt 4: Ny arbejdsgang for arbejdsmiljøsager i forbindelse med ændret MED struktur (14.30-14.35)

81.38.00-A00-3-16

Anledning

Nye arbejdsgange for arbejdsmiljøsager og IPL i forbindelse med ny MED struktur og nedlæggelse af OmrådeMED

Indstilling

Økonomi og Stab indstiller, at

1. forslag til nye arbejdsgange for arbejdsmiljøsager godkendes

Sagsfremstilling

Der er med virkning fra 1.4.2016, aftalt om ny MEDstruktur som indebærer, at de to OmrådeMED nedlægges. Det betyder, at der skal ændres i følgende arbejdsgange:

- den fysiske (bygningsmæssige) del af arbejdspladsvurderingerne
- opdatering af oplysninger i IPL; deltageroplysninger samt APVundersøgelser og handlingsplaner

Der er nedsat en arbejdsgruppe, bestående af arbejdsmiljørepræsentant Carina Kofoed, næstformand Claes Hjorth, begge fra KommuneMED samt arbejdsmiljøkonsulent Joan Bendiksen, ØS.

Arbejdsgruppen foreslår følgende fremtidige arbejdsgange:

Miljø & Teknik modtager problemstillinger fra APVundersøgelserne direkte fra arbejdsmiljøgruppen/arbejdspladsMED/Personalemøde med MED-status i prioriteret rækkefølge. Miljø & Teknik løser herefter de enkelte opgaver efter sædvanlig praksis. Miljø & Teknik udarbejder løbende en oversigt over indkomne APVproblemstillinger indeholdende et forslag til tidsplan for løsning af det enkelte problem.

Den samlede oversigt med tidsplan fremsendes som et fast punkt på dagsordenen til Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring.

Oversigt og tidsplan præsenteres efterfølgende på KommuneMED til orientering.

Det er arbejdsmiljøgruppens opgave, at indtaste APVundersøgelse og handlingsplan i IPL samt at videresende handlingsplanen til Miljø & Teknik, såfremt det drejer sig om fysiske (bygningsmæssige) problemstillinger. Det er den enkelte afdelingsleders opgave, at udpege en medarbejder, der kan lægge oplysninger om MED-repræsentanter, arbejdsledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter ind i IPL samt sikre den løbende opdatering af organisationsoversigter for MED og AMO.

De i notatet beskrevne arbejdsgange er drøftet og besluttet på mødet i Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring, den 20. april 2016.

Beslutning

Helle Gehlert orienterede om baggrunden for forslaget, bl.a. at den fysiske (bygningsmæssige) arbejdsmiljø del tidligere gik gennem OmrådeMED.

Jette foreslog, at der udarbejdes et nyt forslag til registrering af AMR'er og TR'er som er enkel, ubureaukratisk og forankret på den enkelte arbejdsplads, da det er vanskeligt at følge med i udskiftning på posterne centralt. Det undersøges om det er muligt i IPL-systemet.

Forslaget blev godkendt idet der udestår endelig opdatering af tillidsvalgte i IPL-systemet. Dette afklares i ØS og sættes på til orientering på næste møde i KommuneMED den 12/9.

Bilag

Ny arbejdsgang for arbejdsmiljøsager i forb. med ny MED struktur

Punkt 5: Formidlingsplan for ændring i psykologordning for medarbejdere (14.35-14.45)

88.20.04-A00-1-15

Indstilling

Chef For Økonomi Og Stab, Helle Wagner Gehlert indstiller,

1. at orienteringen om formidlingsplan for ændring i ordningen med psykologisk rådgivning og krisehjælp tages efterretning

Sagsfremstilling

Det er blevet besluttet at ordningen med psykologisk rådgivning og krisehjælp skal ændres. Ordningen bliver, som tidligere drøftet på KommuneMED, ændret så der i højere grad end nu vil være et arbejdspladsfokus. Arbejdspladsen vil fremadrettet blive orienteret om medarbejdernes brug af ordningen, så lederen har større mulighed for at handle på de trivselsproblemstillinger på arbejdspladsen, der måtte ligge til grund for brug af ordningen.

Ændringerne i ordningen skal formidles ud i organisationen på alle niveauer.

Hvordan sker formidlingen

Der vil både være skriftlig og mundtlig formidling af ændringerne.

- Medarbejdersiden: her vil ændringen både komme som en nyhed og beskrivelsen af ordningen under vejledning og support vil blive opdateret.
- På Chefforum og KommuneMED og på ledermøder vil der være mundtlig information, som suppleres med skriftligt materiale.
- På personalemøder vil der være mundtlig information
- MED-organisationen vil få skriftlig information via udtræk af adresselister fra PL system

Hvad er det overordnede budskab i formidlingen

Den indholdsmæssige ændring i ordningen skal formidles. Her er at begrundelsen for ændringen bliver tydelig. Fokus skal være på, at formålet med ændringen er, at lederen bedre kan tage hånd om trivselsproblemstillinger. Og på at ændringen kan betyde at det bliver lettere at fastholde eventuelle sygemeldte medarbejdere ved, at psykologen og lederen har mulighed for at komme i dialog.

Derudover skal det formidles, hvis der sker en ændring af leverandør af ydelsen

Materiale til brug ved formidlingen

Økonomi og Stab og kommunikationsafdelingen vil udarbejde tekst om ændringerne, som kan bruges i den skriftlige formidling både til nyhed og vejledning og support på hjemmesiden og anden skriftlig formidling

Derudover vil der blive udarbejdet et kort oplæg til brug på for eksempel personalemøder.

Økonomi og Stab vil, hvis der er behov for det, hjælpe med mundtlig formidling på Chefforum og KommuneMED og på ledermøder.

Den nye kontrakt vil træde i kraft 1. december 2016 og ikke som planlagt 1. september, da tilbudsindhentningen er udskudt.

Der vil på KommuneMED 12. september 2016 komme et oplæg til indholdet i formidlingsmaterialet.

Beslutning

Ingelise Hermund pointerede, at drøftelsen på dette møde tog afsæt i hovedoverskrifter i formidlingen af den nye psykologordning.

Claes Hjort udtrykte, at det var et godt afsæt til formidlingsplanen.

Er oplæg til indholdet i formidlingsplanen vil komme på KommuneMED den 12/9.

Jette Runchel bemærkede, at det er vigtigt vi formidler, at Falck Health Care kører videre på nuværende tidspunkt.

Den nuværende ordning fortsætter frem til og med 30. november 2016. Der vil komme information ud om den nye ordning i god tid, inden ordningen træder i kraft 1. december 2016.

Orienteringen tages til efterretning.

Punkt 6: Henvendelse fra Brøndagerskolen vedr. AMR 14.45-14.50)

00.01.00-A00-52-16

Anledning

Henvendelse fra Brøndagerskolen om procedure for antallet af arbejdsmiljørepræsentanter

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at henvendelsen drøftes

Sagsfremstilling

Der forespørges til en afklaring omkring tilbagejustering/reducering af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal gå gennem KommuneMED, eller om det er en beslutning Brøndagerskolens ledelse selv kan foretage.

Der ønskes ligeledes at få afklaret, om der på baggrund af ovenstående kan afholdes et ekstraordinært valg, trods der er tale om et lige år, således en evt. tilbagejustering kan foretages. (se forudgående historik i vedhæftede notat)

Beslutning

Punktet er blev taget af, da der er tale om en lokal afgørelse. Der har været dialog med Brøndagerskolens ledelse, som afgør sagen inden for de gældende rammer.

Bilag

Henvendelse fra Brøndagerskolen

Punkt 7: Netværksstrukturen version 3 (14.50-15.05)

00.01.00-A00-69-16

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Netværksstrukturen (NS1) blev etableret i sommeren 2013, og det første år blev bl.a. visionen og netværkstyper formuleret, og organisationen fik den første erfaring med netværkslederuddannelsen og netværksarbejdet (6 velfærdsnetværk, 4 læringsnetværk og 2 innovationsnetværk) i regi af Netværksstrukturen.

I efteråret 2014 trådte Netværksstrukturen version 2 (NS2) i kraft. På baggrund af en række analyser omkring hvad der havde fremmet og hæmmet det netværksbaserede arbejde, samt et tæt samarbejde med ph.d-studerende, men forkus på nye organiseringsformer i det offentlige (et samfinansieret ph.d-forløb med Roskilde Universitet og Roskilde Kommune), blev NS2 besluttet i chefforum.

Nu er det gjort igen. Her i foråret 2016 har der i organisationen været drøftelser omkring, hvordan vi som organisation bliver endnu bedre til at arbejde netværksbaseret - og hvad Netværksstrukturen version 3 (NS3) skal være.

Der vil på mødet blive orienteret om netværksarbejdet og beslutningen om NS3.

I bilag til punktet er vedlagt statusser på de 18 netværk (16 velfærdsnetværk og 2 innovationsnetværk). Via statusserne fåes viden om, hvem der har været med i netværken, hvad netværkene har arbejdet med og hvor de var i processen i marts. Materialet om de enkelte netværk vil ikke blive gennemgået slavisk.

Beslutning

Jette Runchel indledte med at byde Mette Horsgaard velkommen og opsummerede arbejdet med NS3.

Mette Horsgaard gennemgik rejsen frem mod Netværksstrukturen version 3. (se bilag)

Mette konkluderede bl.a. at alle netværk skaber relationer, nye arbejdsgange og blik for de fælles ressourcer. Det er et opmærksomhedspunkt for os alle.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

NS version 3

Status på de 18 netværk (chefforum marts 16)

Punkt 8: KommuneMED - Årsrapport Psykologisk Rådgivning 2015 (15.05-15.10)

87.00.00-A00-1-16

Anledning

KommuneMED - Årsrapport Psykologisk Rådgivning 2015

Indstilling

Økonomi og Stab indstiller, at
- Årsstatistik for 2015 tages til efterretning

Sagsfremstilling

Falck HealthCare har fremsendt årsstatistik for brug af psykologisk bistand i 2015. Oplysninger om antal henvendelser samt hvilken problemkode/-type henvendelserne har omfattet, fremgår af statistikken. Det fremgår endvidere, hvor stor en procentdel, henvendelserne udgør i f.t. et beregnet antal fuldtidsansatte i de to direktørområder samt i Økonomi og Stab.

Årsstatistikken blev omdelt på KommuneMEDs møde, den 31. marts 2016. Det blev her besluttet, at statistikken og beregningsmetoden blev drøftet på Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring og efterfølgende præsenteres for KommuneMED igen.

Årsstatistikken har været drøftet på Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyrings møde, den 20. april 2016 og Styregruppen indstiller at:

- Opgørelsesmetoderne for sygefraværsstatistikken og denne statistik er ens
 - Procentandelen for henvendelser beregnes i forhold til antal fuldtidsansatte
- Hvis man tager udgangspunkt i antal hoveder, frem for antal beregnede fuldtidsansatte, vil statistikken indeholde op mod 800 ansatte, primært timelønsansatte. En gruppe, der typisk ikke vil henvende sig for psykologisk bistand. F.eks. vil det være usandsynligt, at en ansat der har 10 timer om måneden i kommunen, vil have arbejdsrelaterede problemer der kræver psykologisk bistand.
- Det væsentlige i statistikken er, at man kan se udviklingen i antal henvendelser og at man kan få et blik for, hvor stor belastningen er i de enkelte afdelinger, sammenholdt med hinanden.

Hvad viser tallene?

Der er sket et fald i antal henvendelser fra 2014 – 2015 i By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse. Faldet omfatter henvendelser vedr. funktionsproblemer, kollegiale forhold, samarbejdsproblemer samt især Stress/udbrændthed. Der er en henvendelse mere i 2015 end i 2014, under voldsom hændelse. Antallet af ekstrabevillinger er faldet fra 3 i 2015 til 1 i 2015.

I Børn, Sundhed og Velfærd er der sket en stigning af henvendelser indenfor problemkoderne ansættelsesforhold, funktionsproblem, kollegiale forhold, samarbejdsproblem, stress/udbrændthed samt voldsom hændelse. Antallet af ekstrabevillinger er ens begge år.

I Økonomi og Stab er der sket en stigning i antal henvendelser indenfor problemkoderne; ansættelsesforhold, samarbejdsforhold samt stress/udbrændthed

Beskrivelse af problemkoderne samt årsstatistik for 2014 og 2015 vedlægges til orientering

Beslutning

Helle Gehlert orienterede om, at beregningsmetoden på kun fuldtidsansatte var blevet drøftet i Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring.

Henrik Hansen udtrykte bekymring for, at 10 procent af skolernes medarbejdere havde haft brug for Falck Health Care. Omstilling til ny skolereform, besparelser m.m. kunne være nogen af grundene, men vi ved det ikke.

Claes Hjort nævnte, at der havde været rationaliseringer, besparelser og omstruktureringer, som sandsynligvis påvirker, at der skal tænkes anderledes indenfor de rammer vi har som kommune i dag.
Rammevilkårene for vores arbejde er i udvikling.

Jan Eriksen mente at udviklingen kan være udtryk for, at der skal være en tidlig indsats. At det er mere almindeligt at sætte ind forebyggende med psykologbistand end tidligere.

Årsstatistik for fuldtidsansatte 2015 blev taget til efterretning

Bilag

Psykologisk Bistand - årsrapport 2014.xlsx (71865)

Psykologisk bistand - Version 30 03 16

Definition af problemkoder

Punkt 9: Møde mellem KommuneMED og MED-udvalgenes formænd/næstformænd (15.10-15.20)

00.01.00-A00-52-16

Anledning

Forslag om årligt møde mellem KommuneMED og MED-udvalgenes formænd og næstformænd.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at forslaget drøftes med henblik på godkendelse

Sagsfremstilling

For at styrke sammenhængskraften og kommunikationen i MED organisationen, foreslås (som et forsøg), at der én gang om året i forbindelse med Kommune MEDs behandling af strategiplanen og den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og hvor årshjulet for Kommune MED er besluttet, afholdes et møde mellem Kommune MED og MED udvalgenes formænd/næstformænd. Der orienteres og drøftes i forhold til strategiplan/arbejdsmiljødrøftelsen o.a. relevant.

Beslutning

Punktet blev udsat, og medarbejderrepræsentanterne blev bedt om at forberede et oplæg til det kommende møde 12/9.

Punkt 10: Samarbejde med jobcentret herunder fast-track og fastholdelseskonsulenter (15.20 -15.30)

81.28.00-P20-2-15

Anledning

Sagen handler om overskrifterne i den tematiske drøftelse af sygefravær, som blev besluttet i kommuneMED 16. dec. 2015

Indstilling

1. At kommuneMED ud fra supplerende sagsfremstilling drøfter sygefraværet ud fra sagsfremstillingens punkt 2: Samarbejde med jobcentret herunder fast-track og fastholdelseskonsulenter

Sagsfremstilling

Det er blevet besluttet, at der i KommuneMED på mødet 31. marts 2016 skal være en tematisk drøftelse af sygefraværet ud fra følgende to overskrifter:

1. Sygefraværssamtalerne, herunder rammerne og retningslinjerne for disse, samt hvis samtalerne ikke fungerer
2. Samarbejde med jobcentret herunder fast-track og fastholdelseskonsulenter

Drøftelsen af sygefraværssamtalerne vil være ud fra følgende spørgsmål:

- KommuneMEDs konkrete forslag til forbedringer af sygefraværssamtaler: Hvad kan TR/AMR eventuelt bidrage med? Hvad kan ledelsen eventuelt bidrage med? Og hvad kan eventuelt forbedres fra centralt hold?

Drøftelsen tager udgangspunktet i følgende materiale: samtalskema sygefraværssamtaler og handleplan og vejledning i afholdelse af sygefraværssamtaler fra medarbejdersiden.

Drøftelse af samarbejdet med jobcentret herunder fast-track og fastholdelseskonsulenter vil først være en kort præsentation af fastholdelseskonsulenternes rolle og værktøjer og derefter en drøftelse af:

- Hvordan kan MED understøtte udbredelsen af viden om / kendskab til fastholdelseskonsulenterne med henblik på tidligere involvering ved sygdomsmeldinger, hvor det kan være relevant?

Drøftelsen tager udgangspunktet i bilaget om fastholdelseskonsulenterne.

Sygefraværssstatistikken for 2015 og evalueringen af 2/6/14 metoden er med som baggrundsmateriale til mødet, og der vil være mulighed for enkelte afklarende spørgsmål.

Supplerende sagsfremstilling 30. maj 2016:

KommuneMED drøfter 6. juni 2016 punkt 2 i sagsfremstillingen: Samarbejde med jobcentret herunder fast-track og fastholdelseskonsulenter

Bilag til punktet:

1. Samtalskema sygefraværssamtaler og handlingsplan
2. Vejledning i afholdelse af sygefraværssamtaler fra medarbejdersiden
3. Om fastholdelseskonsulenternes støtte til forebyggelse og fastholdelse

Som baggrundsmateriale til punktet er vedhæftet:

1. Sygefraværssstatistik for 2015
2. Evaluering af 2-6-14 metoden

Beslutning

Jette Runchel indledte med at ridse op, at det var spor 2 om "fast track" fra tidligere tematisk drøftelse om sygefravær fra mødet 31. marts 2016

Jette fortsatte med at byde velkommen til Fastholdelseskonsulent Birgitte Ziirsen

Birgitte Ziirsen orienterede om, at omdrejningspunktet er at komme hurtigst muligt tilbage på arbejde

Arbejdet indebærer rådgivning og dialog mellem arbejdsgiver og den sygemeldte. Værktøjer kan bl.a. være halv sygemelding (delvis raskmelding), virksomhedspraktik i eget job, tilbagetrukne opgaver, og hjælpemidler. Man bruger også mentorordninger.

Birgitte Ziirsen fortalte konkrete historier fra "det virkelige liv" og pointerede, at det er vigtigt at have øje for kendskabet til fast-track hos både offentlige og private arbejdsgivere.

Claes Hjort bemærkede, at vi skal være medvirkende til at få øget information ud om, at det er en mulighed, at en fastholdelseskonsulent deltager ved sygefraværssamtalen som støtte for lederen og den sygemeldte.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Vejledning afholdelse af sygefraværssamtaler fra medarbejdersiden

Om fastholdelseskonsulenterne Forebyggelse og fastholdelse

Kvartalsstatistik 2015 - DIF.pdf

Evalueringen af 2014

Samtaleskema sygefraværssamtaler

Punkt 11: Orientering fra formanden og næstformanden (15.30-15.40)

00.01.00-A00-52-16

Anledning

Orientering fra formanden og næstformanden

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

- Formand og næstformand orienterer om ny MED-aftale om MED-dialogmøder som 2-årig forsøgsordning. Se bilag for den nye aftale.
- Store MEDdag.
- Sundhedsfremmende initiativer 2016

Beslutning

Næstformand Claes Hjort orienterede om den indgåede aftale om MEDdialogmøder som 2-årig forsøgsordning. Der har allerede været skrevet ud i "mit perspektiv" fra Jette Runchel

Store MEDdag 30. november 2016:

Emnet bliver sygefravær, den vanskelige samtale" og "tilbage til arbejdet".

Årlig orientering om sundhedsfremmende initiativer. Blev udsat, da bilaget manglede

Orienteringen blev taget til efterretning

Bilag

MED-aftale underskrevet april 2016

Punkt 12: "Kerneopgaven i hverdagen" (15.40-15.45)

00.01.00-A00-52-16

Anledning

Orientering om "Kerneopgaven i hverdagen"

Indstilling

Økonomi og stab, Helle Gehlert indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Er blevet drøftet i Chefforum

Beslutning

Helle Gehlert orienterede om, at der i chefforum har været en drøftelse om arbejdet med Kerneopgaven, som gik på hvordan arbejder man med det i de enkelte afdelinger.

Blandt andet at der arbejdes forskelligt og at nogle afdelinger er længere i processen end andre. Feks. er Social og familie meget langt i processen.

Kerneopgaven er i bevægelse, så det er vigtigt at have en løbende dialog

Orienteringen tages til efterretning, med bemærkning om at ØS kommer med en opfølgning på næste møde 12/9

Punkt 13: Nyt om arbejdsmiljø (15.45-15.50)

00.01.00-A00-52-16

Anledning

Nyt om arbejdsmiljø

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Carina Kofoed orienterede om, at der har været 2 work-shops om anmeldelse af arbejdsskader ved brug af (insuBiz), men at nogle ikke mødte op, selv om det var obligatorisk.

Jette Runchel udtrykte bekymring for, at alle ikke har deltaget. Det er derfor vigtigt at samle op og gennemføre en ny work-shop, så vi kan sikre at alle har deltaget.

Claes Hjort orienterede at Palle Bruun var og holde oplæg. AMR-tema om klippekort.

Orienteringen tages til efterretning.

Punkt 14: Historier til Pippet (15.50-15.55)

00.01.00-A00-52-16

Anledning

Historier til Pippet

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier foreslås og drøftes

Beslutning

Intet.

Punkt 15: Evt. 15.55-16.00)

00.01.00-A00-52-16

Anledning

Eventuelt

Beslutning

Intet.