

REFERAT KommuneMED d. 19-06-2017

Mødedato Mandag d. 19. juni 2017 kl. 11:30

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat (kl.11.30-11.35).....	3
Velkommen til nye medlemmer af KommuneMED (kl.11.35 - 11.40).....	4
Ramme for trivsels og APV måling i Albertslund Kommune 2018 (kl.11.40-11.55).....	5
Registrering af krænkende hændelser (kl.11.55-12.05).....	8
Opfølgning på lokale retningslinjer om vold og trusler om vold (kl.12.05-12.15).....	9
Psykologisk bistand - Årsrapport 2016 (kl.12.15 - 12.25).....	10
Evaluerings af pilotprojekt om kerneopgaven (kl.12.25-12.40).....	12
Medarbejderrepræsentanter til ansættelsesudvalg for ny direktør for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse	13
Budgetanalyser (kl.12.50-13.00).....	14
Sygefraværstatistik for 1. kvartal 2017 (kl.13.00-13.10).....	15
Orientering fra formanden og næstformanden (kl.13.10-13.15).....	16
Nyt om arbejdsmiljø (kl.13.15-13.20).....	17
Historier til Pippet (kl.13.20-13.25).....	18
Eventuelt (kl.13.25-13.30).....	19

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat (kl.11.30-11.35)

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat fra hhv. 29.marts 2017 og 20.april 2017.

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsorden og referat godkendes

Beslutning

Dagsorden og referater blev godkendt.

Bilag

Referat - 29. marts 2017

Referat - 20. april 2017

Punkt 2: Velkommen til nye medlemmer af KommuneMED (kl.11.35 - 11.40)

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Nye medlemmer i KommuneMED.

Sagsfremstilling

Der bydes velkommen til de nye medlemmer af KommuneMED:

Anneke Søe (daginstitutionsleder)

Maja Primdahl (BSV/AMR)

Niels Ulsing (SR/FTF)

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om de nye medlemmer tages til efterretning

Beslutning

Der blev budt velkommen til de nye medlemmer af KommunMED.

Udvalget har konstitueret sig, og Claus Hjort fortsætter som næstformand.

Det blev bemærket, at Anneke Søe har titel af arbejdsmiljøleder (leder AMO) og, at Niels Ulsing repræsenterer DS, ikke SR.

Claes Hjort overbragte en hilsen fra Suzanne Agerholm, der siger tak for det gode samarbejde i KommuneMED gennem 10 år.

Der blev ønsket tillykke til Michael Christensen med hans 25-års jubilæum.

Punkt 3: Ramme for trivsels og APV måling i Albertslund Kommune 2018 (kl.11.40-11.55)

87.00.00-A26-2-17

Anledning

Drøftelse af ramme for trivsels- og APV måling i Albertslund Kommune 2018.

Sagsfremstilling

I foråret 2015 gennemførte Albertslund kommune den seneste Trivsels- og APV måling. Udgangspunktet var et omfattende spørgeskema med særligt fokus på social kapital, som blev sendt ud til alle ansatte. Resultaterne blev sammenfattet i én hovedrapport og herunder en lang række afdelings- og enheds rapporter.

Målingen blev efterfulgt af en workshop for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. På workshopen blev deltagerne klædt på til at gennemføre konstruktive dialogmøder med alle medarbejdere. Efterfølgende blev der afholdt dialogmøder overalt i organisationen for at nuancere resultatet af målingen og aftale en målrettet indsats for at styrke den sociale kapital, hvor der var behov.

Som aftalt i KommuneMEDs årlige arbejdsmiljø drøftelse for 2017, så er det afgørende indledningsvist at drøfte, hvad vi ønsker at måle på, hvad vi vil bruge målingen til, og hvordan vi får et koncept, der understøtter den lokale dialog og udarbejdelsen af handlingsplaner bedst muligt. Med udgangspunkt i erfaringerne fra sidste gang, samt erfaringer med trivsels- og APV målinger fra andre kommuner ser HR Udvikling to mulige hovedmodeller til gennemførelsen af en trivsels- og APV måling.

Model 1 – Gentagelse af trivsels- og APV måling fra 2015

Den første model består i en gentagelse af den spørgeskemaundersøgelse som blev gennemført for første gang i 2015 (se bilag). Ligesom sidst vil det være analyseinstituttet Interresearch, der står for undersøgelsen

Fordelene ved at gentage modellen fra 2015 er:

- Ved at gentage målingen fra 2015, bliver det muligt at sammenholde den nye måling fra 2017 med målingen fra 2015.
- Modellen skaber et samlet overblik over organisationen. Dermed får Direktørforum, Chefforum og KommuneMED en klar indikation på, om der er steder i organisationen, hvor der er behov for en særlig indsats for at styrke trivslen og den sociale kapital.
- Da Model 1 er forankret i HR Udvikling, som tilrettelægger, gennemfører og evaluerer målingen, indebærer modellen en ensartethed på tværs af organisationen og en relativ stor sikkerhed for at alle inkluderes i målingen.

Ulemper ved at gentage modellen fra 2015 er:

- Den centrale forankring og styring kan øge risikoen for, at der ikke opnås det ønskede ejerskab for målingen på de enkelte arbejdspladser. Det kan give dårligere betingelser for den lokale dialog og de handlinger, som målingen skal følges op med, hvis den skal medvirke til øget trivsel og højere social kapital.
- Erfaringerne fra målingen i 2015 har vist, at det store samlede overblik og fokus på de tværgående udfordringer, kan være svært at omsætte til gode lokale løsninger.

Potentialer:

For at imødegå ovennævnte udfordringer kan Model 1 med fordel kombineres med det redskab til opfølgning på målingen, som kaldes Trivselskompasset (se bilag). Formålet med trivselskompasset er at understøtte lederne i at gennemføre en god og målrettet dialog, der munder ud i en klar handlingsplan. Trivselskompasset er gratis og kan gøres tilgængeligt via Medarbejdersiden.

Derudover indbyder HR Udvikling alle ledere, TR'er og AM'er til et fyraftensmøde i KB salen, hvor redskabet gennemgås.

Model 2 – en lokalt forankret og dialogbaseret trivselsundersøgelse og APV

Kernen i model 2 er en trivsels- og APV måling, der styres og gennemføres af den enkelte arbejdsplads.

Udgangspunktet er et elektronisk spørgeskema til måling af social kapital, der stilles gratis til rådighed af det nationale forskningsråd for arbejdsmiljø (se bilag). Spørgeskemaet består af 21 spørgsmål og er afprøvet i bl.a. SPO og Økonomi & Stab, som har været tilfredse med det. Spørgeskemaet indeholder ikke APV delen, som i stedet gennemføres mundtligt i forbindelse med den dialog, der skal følge op på målingen.

Fordelene ved at introducere en lokal forankret model:

- Den primære fordel ved model 2 er den stærke lokale forankring. Ledere og medarbejdere får et anderledes ejerskab, fordi de selv bliver ansvarlige for alt - fra måling til dialog og handleplaner. Med en lokal forankring,

bliver det op til den enkelte arbejdsplads at sikre en høj svarprocent og argumentere for, at det ”er besværet værd” at gennemføre en måling.

- Spørgeskemaet er brugervenligt, og der genereres automatisk en rapport til den enkelte enhed, så snart målingen er afsluttet.
- Selve målingen vil være mindre ressourcetung dels fordi antallet af spørgsmål er færre, dels fordi der ikke er behov for at entrere med et analyseinstitut.

Ulemperne ved at introducere en lokal forankret model:

- I modsætning til model 1 skaber model 2 i udgangspunktet ikke noget samlet overblik for Direktørforum, Chefforum og KommuneMED. Målingen gennemføres lokalt og der genereres ikke en stor fælles rapport.

Potentialer:

Ovennævnte ulempe forventes at kunne opvejes af muligheden for at trække relevant data (sygefravær, personale omsætning, påbud fra arbejdstilsynet etc.) på tværs af organisationen, som kan synliggøre områder i organisationen, der har behov for særlig understøttelse.

Alternativt vil det være muligt at benytte Det nationale Forskningsråds spørgeskema til måling af den sociale kapital på en måde, så der genereres en samlet rapport. I så fald vil der dog være behov for at inddrage et analyseinstitut til at gennemføre målingen, og HR Udvikling vil dermed overtage styringen af målingen.

I model 2 vil HR Udvikling understøtte ledere, Tr’ere og AM’ere med en fælles tidsplan, som alle skal overholde. Det vil sige et ”kit” af måle- og dialogredskaber samt et tilbud om sparring til, hvordan målingen kan gennemføres nemt, overskueligt og med størst værdi for den enkelte arbejdsplads.

Model 2 skal (ligesom Model 1) følges op af en efterfølgende dialog, der skal munde ud i en plan for, hvordan man lokalt vil arbejde for at styrke trivslen og den sociale kapital. Som ved model 1, foreslås dialogen gennemført med udgangspunkt i Trivselskompasset.

Økonomi

Økonomien i de to modeller er under afklaring og bliver fremlagt mundtligt på mødet.

Indstilling

HR Udvikling indstiller:

1. At KommuneMED drøfter, hvad man ønsker at måle, hvordan målingen skal bruges og hvilken af de fremlagte modeller, der skal anvendes
2. At KommuneMED nedsætter en arbejdsgruppe, der udarbejder en detaljeret ramme for trivsels- og APV målingen i 2018.

Beslutning

Anne Mette Holme Bertelsen og Gitte Møller fra Økonomi & Stab præsenterede fordele og ulemper ved de to modeller. Som tilføjelse til sagsfremstillingen blev det oplyst, at undersøgelsen fra Interresearch vil koste ca. 140.000 kr.

KommuneMED drøftede de to forslag og besluttede, at model 1 skal anvendes.

Til grund for beslutningen blev der bl.a. lagt vægt på, at model 1 giver mulighed for at sammenligne med målingen i 2015. Desuden giver model 1 mulighed for at få et samlet overblik over organisationen. Dermed vil særligt sårbare områder træde tydeligere frem.

Det blev foreslået, at model 2 kan anvendes som et lokalt supplement, hvis der fx er brug for en hurtig temperaturmåling på trivslen og hjælp til en svær dialog.

KommuneMED nedsatte en arbejdsgruppe bestående af Lars Skovmand, Claes Hjort og Anneke Søe.

Arbejdsgruppen præsenterer et samlet undersøgelsesdesign på næste KommuneMED, som forinden er godkendt i Chefforum.

Bilag

Bilag 1_ Spørgeskema 2015.pdf

Bilag 2_SocialKapital.pdf

Punkt 4: Registrering af krænkende hændelser (kl.11.55-12.05)

87.00.00-G00-3-15

Anledning

Arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgiveren at sikre, at arbejdet bliver udført sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Medarbejdere skal ikke komme til skade ved ulykker eller ved på længere sigt at få en erhvervssygdom.

Sagsfremstilling

Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring har på mødet den 18. april 2017 drøftet, at der ikke sker en løbende elektronisk registrering af de krænkende hændelser medarbejderne på daginstitutions- og skoleområdet er udsatte for. De manglende registreringer gør det vanskeligt for kommunen at afdække mønstre og sikre et sundt og godt arbejdsmiljø. Samtidig kan det betyde, at skadesramte medarbejdere går glip af muligheden for at få tilkendt en arbejdsskadeerstatning, fordi den fulde dokumentation for belastningen af medarbejderen ikke er tilstede.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø

Indstilling

Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring indstiller at:

1. KommuneMED drøfter hvilke indsatser der anbefales iværksat

Beslutning

KommuneMED drøftede den foreslåede plan og bakkede op om denne. Der var ikke yderligere forslag til indsatser.

KommuneMED hilste opmærksomheden på registrering af krænkende hændelser velkommen, både set fra ledelsesside og medarbejderside.

Det blev bemærket, at der er et særligt fokusområde vedr. systematik og prioritering. Her kan der være inspiration at hente i den måde, der allerede arbejdes med registreringer i forhold til voldsanvendelse. Registreringer af denne karakter skal være en del af hverdagen, og der skal være faste procedurer for, hvordan og hvornår temaet sættes på dagsordenen.

KommuneMED havde også fokus på italesættelsen af, at krænkende hændelser kan sidestilles med et overgreb og dermed en arbejdsskade, der skal tages alvorligt.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Forslag til indsatser for registrering af krænkende hændelser

Punkt 5: Opfølgning på lokale retningslinjer om vold og trusler om vold (kl.12.05-12.15)

87.00.00-P22-1-15

Anledning

KommuneMED har den 6. juni 2016 vedtaget en ny retningslinje for vold og trusler om vold. Baggrunden for dette var blandt andet, at:

- KommuneMED var opmærksomme på, at den tidligere retningslinje ikke blev overholdt
- Arbejdsgiver fik en ny forpligtelse overfor medarbejderne udenfor arbejdstiden
- Erstatningsnævnets ændrede praksis/opstramning omkring godkendelse af erstatninger

Retningslinjen er en rammeretningslinje, som indebærer, at arbejdet forsættes lokalt og at der udarbejdes lokale retningslinjer i ArbejdspladsMEDerne og på personalemøder med MEDstatus.

Sagsfremstilling

I forlængelse af KommuneMEDs beslutning om, at der skulle udarbejdes en retningslinje for vold og trusler om vold, inviterede KommuneMED i efteråret 2016 alle ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter til workshop for at udarbejde de lokale retningslinjer. Formålet med workshopperne var at igangsætte arbejdet med den lokale proces på de enkelte arbejdspladser. De lokale retningslinjer skal være udarbejdet og trådt i kraft senest, den 1. marts 2017.

Det er jfr. Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse, KommuneMEDs opgave, at samle op på, at de lokale retningslinjer er udarbejdet og trådt i kraft. Økonomi & Stab har derfor pr. mail bedt samtlige afdelingsledere, samt lederen af Sekretariat for Politik & Ledelse, Den kriminalpræventive Enhed, Netværksstrukturen og Økonomi & Stab, om at bekræfte, at den lokale retningslinje er udarbejdet. Samtlige forespurgte har meldt tilbage, at lokale retningslinjer er udarbejdet for deres område.

Lovgrundlag

Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse, § 9 stk. 3 - Bilag 2

Økonomi & Stab indstiller,

1. at opfølgningen på udarbejdelse af lokale retningslinjer godkendes

Beslutning

KommuneMED godkendte opfølgningen på udarbejdelse af lokale retningslinjer.

Det blev foreslået, at der kommer en ekstra opfølgning på et senere tidspunkt, da nogle afdelinger fortsat er i proces med udviklingen af deres lokale retningslinjer.

Punkt 6: Psykologisk bistand - Årsrapport 2016 (kl.12.15 - 12.25)

87.00.00-A00-2-16

Anledning

Falck HealthCare har fremsendt årsstatistik for brug af psykologbistand i 2016. Statistikken indeholder oplysninger om antal henvendelser samt årsagstype, fordelt på direktørområderne og Økonomi & Stab.

Sagsfremstilling

Statistikken viser blandt andet, sammenlignet med årsrapporten for 2015, at:

- Der er en stigning i antal henvendelser fra By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse, fra 11 til 43 henvendelser. Stigningen fordeler sig på flere årsagstyper. Stress/udbrændthed er den årsagstype der er steget mest, fra 2 til 14 henvendelser
- Der er et mindre fald i antal henvendelser fra Børn, Sundhed & Velfærd, fra 128 til 124 henvendelser. Den største ændring er et fald i antal henvendelser om Stress/udbrændthed, fra 49 til 36
- Borger & Arbejdsmarked ligger højest i antal henvendelser sat i forhold til antal ansatte.

Beskrivelse af problemkoderne samt årsstatistikken for 2015 og 2016 vedlægges til orientering

Lovgrundlag

Aftale om Trivsel og Sundhed på arbejdspladserne

Indstilling

Økonomi & Stab indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

KommuneMED drøftede orienteringen.

Drøftelsen havde fokus på, at der samlet set er en stigning i personer, der henvender sig til Falck Healthcare: Hvad kan dette være en indikator for?

I drøftelserne var der opmærksomhed på det generelle pres på den offentlige sektor og det grundvilkår, at kommunerne skal løse stadigt flere opgaver uden at få tilført flere ressourcer.

Det blev bemærket, at stigningen i personer, der henvender sig til Falck Healthcare, også kan tages til udtryk for en positiv udvikling: At flere medarbejdere tager imod den hjælp, som kommunen tilbyder.

Der var stor ros til Falck Healthcare, som et tilbud, der virker godt, når problemet er opstået. Men der skal forsat være opmærksomhed på det forebyggende arbejde.

Joan Bendiksen gjorde opmærksom på, at der allerede har været afholdt temadage om lokale handleplaner for stress.

D. 14. august afholdes et gå-hjem-møde om faktaviden vedr. stress.

Claes Hjort annoncerede, at der vil komme en temadag med fokus på arbejdspladsens robusthed.

Bilag

Psykologisk bistand - Årsrapport 2016

Definition af problemkoder.pdf

Psykologisk bistand - Version 29 03 16 1.pdf

Punkt 7: Evaluering af pilotprojekt om kerneopgaven (kl.12.25-12.40)

87.00.00-G01-1-16

Anledning

På baggrund af Trivsels-og APV målingen i 2015, har Chefforum og KommuneMED udvalgt "Krav i arbejdet" som et indsatsområde.

Det er samtidig besluttet, at denne indsats skal foregå gennem et øget fokus på kerneopgaven.

Sagsfremstilling

På baggrund af ovennævnte beslutning, blev der iværksat et pilotprojekt omkring arbejdet med kerneopgaven.

Evalueringen af dette pilotprojekt foreligger nu.

Indstilling

Økonomi og Stab indstiller, at

1. Værktøjerne lægges på Medarbejdersiden som input til hvordan der kan arbejdes lokalt med temaet ”krav i arbejde” i forlængelse af Trivsels- og APVmålingen 2015
2. Værktøjerne indgår i de planlagte workshops for MED-repræsentanter om kerneopgaven og krav i arbejde.
(I forbindelse med KommuneMEDs vedtagelse af den årlige kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen er det besluttet, at der skal afholdes 1-2 workshops for MED-repræsentanter, hvor konkrete metoder og processer for MED's arbejde med kerneopgaven præsenteres og afprøves.)
3. det drøftes hvorvidt workshoppen skal være obligatorisk hvis der ikke er iværksat en proces/dialog omkring temaet

Beslutning

KommuneMED tog informationerne til efterretning.

Der var opmærksomhed på, hvorvidt medarbejderne reelt set bruger de mange redskaber, der lægges på medarbejdersiden.

Helle Gehlert opfordrede til, at arbejdet med kerneopgaven betragtes som en løbende dialog - ikke noget, der er overstået én gang for alle.

Bilag

Evaluering af pilotprojekter mv

Punkt 8: Medarbejderrepræsentanter til ansættelsesudvalg for ny direktør for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse (kl.12.40-12.50)

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Udvælgelse af to repræsentanter til ansættelsesudvalget for ny direktør for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse

Sagsfremstilling

Albertslund Kommune skal i gang med at rekruttere en ny direktør for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse. KommuneMED præsenteres for forløbet og den profil, der efterspørges. KommuneMED bidrager i ansættelsesudvalget med to repræsentanter.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED udpeger to repræsentanter til ansættelsesudvalget for direktøren for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse

Beslutning

KommuneMED valgte Niels Ulsing og Claes Isbrandtesen som repræsentanter til ansættelsesudvalget.

Det blev besluttet, at procesplanen for ansættelsesforløbet vedhæftes referatet fra dagens møde.

Bilag

Tidsplan ny direktør BMKB

Punkt 9: Budgetanalyser (kl.12.50-13.00)

00.30.00-A08-2-16

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om budgetanalyser tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Sidste gang KommuneMED behandlede budgetanalyserne var på dialogmødet den 20. april, hvor de analyser, som KommuneMED har en særlig rolle i, blev præsenteret: Analysen på tværs af beskæftigelse samt social- og sundhedsområderne og analysen af indkøb. Desuden blev den administrative analyse præsenteret.

Administrationen er fortsat i gang med at udarbejde besparelsesforslag til det samlede budgetkatalog 2018, som kommer til at indeholde:

- besparelsesforslag på baggrund af analyserne på 12 mio. kr. i alt
- øvrige besparelsesforslag på 15 mio. kr.

Budgetkataloget præsenteres på KBs budgetseminar den 19. august, hvor KommuneMED også er inviteret.

Den 6. juni holdt KB et temamøde, hvor de præsenteres for de fire budgetanalyser, hvor der i budgetaftalen 2017 er forventninger om besparelser:

- Analyse vedrørende hjemtagelser med 3 mio. kr. og 1 mio. kr. på misbrug fra 2018 (budgetaftalens pkt. 2.1)
- Analyse på tværs af beskæftigelse samt social- og sundhedsområderne med 2 mio. kr. i 2017, 3 mio. kr. i 2018 og 4 mio. kr. fra 2019 (budgetaftalens pkt. 2.2)
- Analyse af indkøbsområdet med 3 mio. kr. fra 2019 (budgetaftalens pkt. 2.3)
- Analyse af Jobcentret, samt sammenhæng/samspil med beskæftigelsesindsats og ydelser med 5 mio. kr. i 2018 og 10 mio. kr. fra 2019 (budgetaftalens pkt. 2.4)

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Jette Runchel informerede om, at Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen har ønsket en yderligere præsentation af "Analyse på tværs af beskæftigelse samt social- og sundhedsområderne" og "Analyse af Jobcentret samt sammenhæng/samspil med beskæftigelsesindsats". Disse præsentationer skal have større fokus på konsekvenser for borgerne.

Punkt 10: Sygefraværstatistik for 1. kvartal 2017 (kl.13.00-13.10)

81.28.00-P05-1-17

Indstilling til KommuneMED om at tage sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2017 samlet til efterretning

Direktør Jette Runchel indstiller,

1. at KommuneMED tager sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2017 samlet til efterretning

Sagsfremstilling

Hermed sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2017. Statistikken er opdelt på enhedsniveau. Det samlede sygefravær for Albertslund kommune i 1. kvartal 2017 var på 3,8 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Det er det samme som i 1. kvartal 2016.

Heraf er de 2,6 dage korttidssygefravær (mindre end 30 kalenderdage i sammenhæng), og de 1,2 dage langtidssygefravær (mere end 30 kalenderdage i sammenhæng). Korttidssygefraværet er steget med 0,3 dage og langtidssygefraværet er faldet med 0,2 dage (afrundingsdifference) sammenlignet med 1. kvartal 2016.

Udviklingen i sygefraværet fordeler sig forskelligt. På afdelingsniveau er der flere steder en stigning i sygefraværet. Det drejer sig om: 'Borger og Arbejdsmarked', hvor der er en stigning på 0,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder (korttidsfravær + 0,4 dage og langtidsfravær -0,1 dage), 'Miljø og teknik' hvor der er en stigning på 1,7 dage i gennemsnit pr. medarbejder (på korttidsfravær + 0,2 dage og langtidsfravær +1,4 dage), og 'Skole og Uddannelse', hvor der er en stigning på 0,5 dage i gennemsnit pr. medarbejder (korttidsfravær + 0,7 dage og langtidsfravær -0,3 dage). I de øvrige afdelinger er der enten et mindre fald eller det samme som i 2016.

Statistikken indeholder også oversigt over i barnet 1. og 2. sygedag. I 2017 var det gennemsnitlige antal barn syg i 1. kvartal 0,3 dage. Tallet svarer til tallet i 2016.

Udviklingen i sygefraværet lever ikke op til målsætningen om et fald i sammenligning med 2016, som CF besluttede i december 2016. Og det er vigtigt med fortsat fokus på nedbringelse af sygefraværet. Måltallene fremgår af bilag.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Måltal 2017

Sygefravær 1 kv 2017

Punkt 11: Orientering fra formanden og næstformanden (kl.13.10-13.15)

00.00.00-A00-17-16

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer.

Sagsfremstilling

- Status på undersøgelsen af Intern Kommunikation
- Status på MED struktur og MED dialogmøder
- Ansættelse af chef for SPO

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

- Vedr. status på intern kommunikation: Orienteringen rykkes til næste KommuneMED.
- Vedr. status på MED struktur og MED dialogmøder: Claes orienterede om, at der er holdt ét MED-dialogmøde i BSV. Det kan være relevant at drøfte, om MED-dialogmøderne er noget, der skal gøre særligt opmærksom på. Det blev bemærket, at det kan blive relevant med MED dialogmøder i forbindelse med budgetprocessen. Helle skriver til Chefforum vedr. dette.
- Vedr. ansættelse af chef til SPO: Stillingen er i genopsalg. Der er 2. samtale d. 28.juni. KommuneMED orienteres på næste møde om den endelige beslutning.

Punkt 12: Nyt om arbejdsmiljø (kl.13.15-13.20)

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Nyt om arbejdsmiljø

Sagsfremstilling

- Status på MED-uddannelser og AMR-uddannelser

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Maja Primdahl orienterede om udfordringer vedr. arbejdsmiljø i Sundhedshuset. KommuneMED drøftede dette. Helle Gehlert orienterede om den plan, der er iværksat.

I drøftelserne var der særligt fokus på vigtigheden af, at medarbejdere og arbejdsmiljørepræsentanter inddrages i processer vedrørende indretning.

Joan Bendiksen orienterede om status vedr. medarbejderuddannelser:

Der er afholdt ét kursus om arbejdsmiljø med 15 deltagere. Kommunen skal tilbyde arbejdsmiljøkurser hver 3. måned. Det kan ikke lade sig gøre. Joan er i dialog med omegnskommunerne om fælles kurser.

Siden 8/9 2015 er der afholdt 5 interne kurser vedr. MED.

Joan vender tilbage med en status i december 2017.

Punkt 13: Historier til Pippet (kl.13.20-13.25)

00.00.00-A00-17-16

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til Pippet foreslås og drøftes

Beslutning

Intet at bemærke.

Punkt 14: Eventuelt (kl.13.25-13.30)

00.00.00-A00-17-16

Beslutning

Der var en drøftelse vedr. procedurer i forbindelse med sygefraværssamtaler med oplæg fra Niels Ulsing.

Der følges op på sagen på næste møde i KommuneMED.