

REFERAT KommuneMED d. 10-12-2014

Mødedato Onsdag d. 10. december 2014 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden for mødet og godkendelse af referat af møde den 21. november 2014 (kl	3
KommuneMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015 (kl. 9.05-9.45).....	5
Oplæg om aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter (kl. 9.45-10.00).....	10
Indeklemte lukkedage (kl. 10.00-10.15).....	13
Tilpasning af Puls og LULS koncept (Kl. 10.15-10.30).....	15
Årshjul 2015 (kl. 10.30-10.40).....	18
Arbejdsbeskrivelse for tovholder for arbejdsmiljøet (kl. 10.40-10.50).....	20
MEDhåndbog incl. MEDaftale 2014 (KL. 10.50-11.00).....	22
Orientering om status på sygefravær (kl. 11.00-11.05).....	24
Orientering fra formanden og næstformanden (kl. 11.05-11.10).....	26
Nyt om arbejdsmiljø (kl. 11.10-11.15).....	28
Historier til Pippet (kl. 11.15-11.20).....	30
Hvem gør hvad til næste gang (kl. 11.20-11.25).....	32
Eventuelt (kl. 11.25-11.30).....	34

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden for mødet og godkendelse af referat af møde den 21. november 2014 (kl. 9.00-9.05)

Bilag

Referat af KommuneMED 21. november 2014.docx

Godkendelse af dagsorden for mødet og godkendelse af referat af møde den 21. november 2014 (kl. 9.00-9.05)

Baggrund

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

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette omdelte en orientering om trivsels- og APV-målingen. Punktet var ikke nævnt på dagsordenen. Herefter blev dagsordenen godkendt.

Referatet fra sidste møde blev også godkendt uden bemærkninger.

Punkt 2: KommuneMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015 (kl. 9.05-9.45)

14/14148

KommuneMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2015 (kl. 9.05-9.45)

Baggrund

Arbejdsmiljølovgivningen fastlægger, at der skal være en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet.

Kommuner med en MED-aftale fastlægger selv hvordan, hvor ofte og på hvilke niveauer, de strategiske drøftelser gennemføres. (Se nedenfor "Ad 3 - gennemgang af handlingsplaner")

Af Aftale om MEDindflydelse og MEDbestemmelse i Albertslund Kommune fremgår det, at "KommuneMED en gang årligt fastlægger mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde, herunder vurderer hvordan hidtidige anvendte metoder og aktiviteter har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet".

På KommuneMEDs møde, den 28. oktober 2014, fremkom følgende forslag til fokusområder/indsatser til drøftelse:

1. Retningslinjer vedr. arbejdsbetinget stress
2. Dialog om vold og trusler
3. Gennemgang af handlingsplaner m.v. og hvordan hidtidige aktiviteter har styrket arbejdsmiljøarbejdet

Ad. 1 – Retningslinjer vedr. arbejdsbetinget stress

KommuneMED har den 4.2. 2011 vedtaget, at det udarbejdede Ide- og inspirationskatalog "den lille grønne", er dækkende for retningslinjer omkring forebyggelse af arbejdsbetinget stress.

Indsatserne kan f.eks. handle om:

- forebyggelse af arbejdsbetinget stress på alle niveauer; individ, gruppe, ledelses- og organisationsniveau
- tilbagevenden til arbejdspladsen efter fravær

Den sidste statistik fra Falck Healthcare indeholdt 83 "problemer" fordelt på 6 problemtyper. Ud af disse var de 39 kategoriseret som stress/udbrændthed.

Citat rammeaftalen:

Hovedudvalget har ansvar for at sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

Ad. 2 – Dialog om vold og trusler

KommuneMED har den 4.2. 2011 besluttet retningslinjer for "Hvad gør vi, hvis der opstår mobning og seksuel chikan på arbejdspladsen?"^[1]

Der er udarbejdet et personalepolitisk værktøj "Sådan tackler vi vold mod ansatte"^[2]

Det fremgår af de Personalepolitiske målsætninger, at "Krænkende adfærd mod medarbejderne er uacceptabelt og skal forebygges og afhjælpes" Det italesættes i det daglige som at vi har en Nultolerance overfor krænkende adfærd.

Indsatserne kan f.eks. handle om:

- retningslinjer for trusler og chikane på nettet
- vold og trusler mod ansatte uden for arbejdstiden
- mobbepolitik – evt. som forslag til brug for individuelle mobbepolitikker i afdelinger/enheder
- en egentlig retningslinje for vold og trusler

Citat rammeaftalen: Hovedudvalget har ansvar for at sikre, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen, dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.

Ad. 3 – Gennemgang af handlingsplaner ...

Citat: Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed^[3], §9.

Der skal hvert år gennemføres en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne:

1. tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år
2. fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
3. vurdere, om det foregående års mål er nået og
4. fastlægge mål for det kommende års samarbejde.

Opgaverne i "Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v." (Bilag 2 i Rammeaftalen) omfatter her ud over:

- retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmåling (kan fraviges)
- retningslinjer for sygefraværssamtaler
- retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsdygtighed og ledige
- regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS (PULS) i kommune (kan fraviges)
- retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer (kan fraviges)

Herudover henvises der til:

- opgaverne i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed. (Se link i fodnote 3) samt
- evt. andre ønsker fra KommuneMED

KommuneMED skal på mødet drøfte hvilke(t) tema(er) der skal sættes fokus på det næste år samt evaluere sidste års indsats.

Forslag til proces:

- Der udvælges i fællesskab et eller flere overordnede fokusområder (f.eks. vold og trusler, sygefravær eller andet)
- I arbejdsgrupper udfoldes fokusområdet – hvad er det særligt ved dette fokusområde der skal iværksættes indsatser omkring
- Det besluttet i fællesskab, hvilke indsatser der skal iværksættes indenfor de valgte fokusområder
- Der drøftes forslag til videre proces, tidsplan og nedsættes evt. arbejdsgrupper til udførelse af arbejdet

Kurser vedr. Vold og trusler

På KommuneMEDs møde, den 28. oktober blev der besluttet en kompetenceudviklingsplan for AMO 2015. Som en del af beslutningen under dette punkt står der at "I forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen drøftes det, om der er behov for at udbyde nogle kurser vedr. vold og trusler sammen med de øvrige kurser, der indgår i kompetenceudviklingsplanen for arbejdsmiljøorganisationen".

[1] <http://medarbejdersiden.albertslund.dk/vejledning-og-support/trivsel,-sundhed-og-arbejdsmiljoe/mobning-og-chikane/hvad-goer-vi,-hvis-der-opstaar-mobning-og-seksuel-chikane-paa-arbejdspladsen//>

[2] <http://medarbejdersiden.albertslund.dk/media/330892/saaan-tackler-vi-vold-mod-ansatte.pdf>

[3] <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgørelser/s/samarbejde-om-sikkerhed-og-sundhed-1181.aspx>

Lovgrundlag

- Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller, at:

- der udpeges fokusområder og indsatser for næste års arbejde med arbejdsmiljøet samt aftales hvordan disse igangsættes jfr.

Punktet *Forslag til proces*

- der udarbejdes en opsamling på, hvilke indsatser der har været arbejdet med i 2014, m.h.p. evaluering

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette Runchel oplyste, at der skulle besluttes indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet på mødet og samles op på sidste års aktiviteter. Herefter gav hun ordet til Joan Bendiksen.

Joan Bendiksen redegjorde for, hvordan processen på dagens møde skulle forløbe og ridsede kort op, hvad det er for nogle temaer, man har tidligere har drøftet, at man ville arbejde med, nemlig:

- Sygefravær
- Retningslinjer generelt
- Vold og trusler
- Arbejdsbetinget stress

Claes Hjort bemærkede, at medarbejderrepræsentanterne syntes det var vigtigt at få fulgt op på, hvad der allerede var sat i gang og i øvrigt passe på, at der ikke bliver sat for mange nye skibe i søen.

Medarbejderrepræsentanterne tilkendegav, at vold og trusler samt arbejdsbetinget stress var de 2 hovedområder, som man ønskede at fokusere på. Ledelsen kunne nikke til dette.

Herefter var der en brainstorm omkring undertemaer på de 2 områder, og der blev der nedsat nogle arbejdsgrupper, der skulle arbejde med temaerne. Der skal skrives et kommissorie for de 2 områder.

Arbejdsgrupperne blev sammensat af:

Vold og trusler:

Carina Kofoed, Michael Christensen og Niels Dejgaard.

Arbejdsbetinget stress:

Claes Hjort, Lars Skovmand og Anne Nielsen.

Arbejdsgrupperne undersøger, om der skal indkaldes yderligere deltagere til gruppen.

Det blev aftalt, at man arbejder med vold og trusler i 1.halvår 2015 og arbejdsbetinget stress i 2. halvår 2015.

Evaluerings af igangsatte initiativer:

Der har været arbejdet med og sat fokus på arbejdsmiljø, fundament, sammenhæng mellem fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt uddannelse. Generelt var konklusionen, at man havde fået gennemført de ting man havde sat sig for.

I forhold til IPL var der dog enighed om, at der skulle større fokus på brugen af IPL. Det blev aftalt, at dette adresseres i Pippet. Jette dribler med dette.

Medarbejderrepræsentanterne bemærkede, at man i nogle tilfælde kan have svært ved at vurdere, om initiativerne på arbejdsmiljøområdet har virket, og at der jo nok går lidt tid før man kan måle/evaluere på initiativerne. Jette Runchel nævnte, at man jo via trivselsmålingen kan man få en indikator på, om initiativerne virker.

Afslutningsvis blev det aftalt, at det også var vigtigt at tydeliggøre ledelsens interesse for arbejdsmiljøarbejdet

via information om arbejdet i styregruppen vedr. arbejdsmiljø.

Punkt 3: Oplæg om aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter (kl. 9.45-10.00)

14/15063

Bilag

Aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter

Oplæg om aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter (kl. 9.45-10.00)

Baggrund

I 2011 besluttede KL og KTO/Sundhedskartellet, at tillidsrepræsentanter(TR) skulle aflønnes for deres funktion. Samtidig skrev parterne ind i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, at kommunerne også kunne forhandle funktionsløn til AMR"er.

Albertslund Kommune har hidtil haft det synspunkt, at man ikke ønskede at åbne op for funktionstillæg til AMR"er. Synspunktet blev drøftet på Kommune-MED i juni 2014. Grundet et ønske om at styrke arbejdsmiljøindsatsen og anerkende vigtigheden af AMR"ernes arbejde blev det tilkendegivet, at ledelsessiden ville se nærmere på mulighederne for aflønning af disse.

Dette notat er et oplæg til, hvordan en aflønningsmodel kunne skrues sammen.

Økonomi og finansiering

Udgiften til tillæg afholdes inden for arbejdspladsens lønsum.

Lovgrundlag

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, bilag 9: Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller:

1. at KommuneMED drøfter oplægget

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette Runchel oplyste, at ledelsen har kigget nærmere på muligheden for aflønning af AMR. Ledelsen har ændret lidt på deres holdning. Man vil gerne kunne lønne AMR'erne også og i det fremlagte er der beskrevet ledelsens bud på principper og rammer for en forhåndsftale. Der er ikke sat beløb på. Ledelsen har besluttet at indstille til KB, at det nuværende loft for TR på 6.000 årligt skal løftes, og først når det er sket, kan man sætte beløb på, da aflønning af AMR på ske inden for samme rammer som TR. Sagen kommer i ØU og KB i februar.

Medarbejderrepræsentanterne tilkendegav, at de var glade for, at ledelsen havde ændret holdning fsva aflønning af AMR'erne, men at man var uenig i, at der skulle være loft på tillægget.

Claes Hjort undrede sig over, at man ville fastholde, at kommunalbestyrelsen satte den type af rammer for funktionsløn. Normalt er dét et forhold mellem leder og medarbejder og den forhandlingsberettigede TR/organisation.

Jette Runchel gjorde opmærksom på, at ØU godkender alle forhåndsftaler og at princippet om ens vilkår også lønmæssigt for udfyldelse af funktioner, der på den måde er ens uanset hvor man er i organisationen, er et rimeligt afsæt.

Hun tilføjede, at der ville være mulighed for lokalt at forhandle ekstra tillæg hvis man syntes, at der var medarbejdere, som gjorde en helt særlig og ekstraordinær indsats.

Det blev aftalt, at både medarbejderrepræsentanterne og ledelsesrepræsentanterne undersøger, hvordan et

forhandlingsudvalg kan nedsættes og så tages sagen op igen, når den har været i kommunalbestyrelsen.

Punkt 4: Indeklemte lukkedage (kl. 10.00-10.15)

Bilag

Referat af møde i Ad Hoc RådhusMED om organisationsændringer og indeklemte lukkedage 21. november 2014

Til det kommende Ad hoc Rådhus MED møde - lukkedage - 120790-14_v1_Referat 7. november 2014.DOCX

116360-14_v1_Høringssvar til kommuneMED om lukkedage - 116360-14_v1_Høringssvar til kommuneMED om lukkedage.DOCX

Høringssvar fra ØS vedr. afskaffelse af lukkedage i forbindelse med 1. maj og Grundlovsdag

Indeklemte lukkedage (kl. 10.00-10.15)

Baggrund

På mødet i Ad Hoc RådhusMED den 24. september 2014, hvor man havde en 1. drøftelse angående påtænkt afskaffelse af indeklemte lukkedage i forbindelse med 1. maj og Grundlovdag blev det besluttet, at MEDorganisationen skulle høres.

Der har nu været gennemført en høring og man har haft en 2. drøftelse i Ad Hoc RådhusMED på baggrund af høringssvarene.

Ad Hoc Rådhus pointerede på deres møde, at det er vigtigt, at man i de enkelte afdelinger finder ud af, hvordan bemanningen skal være i dagene omkring 1. maj og Grundlovdag, da man forudser, at mange medarbejdere formentlig gerne vil holde fri. Eventuelle problemstillinger i forhold til bemanning drøftes med nærmeste leder.

INDSTILLING

Da høringssvarene angående lukkedagene var overvejende positive indstiller Ad Hoc RådhusMED til KommuneMED at:

- De indeklemte lukkedage ifm 1. maj og Grundlovsdag afskaffes fra og med 2015

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette Runchel oplyste, at der havde været gennemført en høring i MEDorganisationen angående den påtænkte afskaffelse af lukkedagene i forbindelse med 1. maj og Grundlovsdag.

Indstillingen fra Ad Hoc RådhusMED blev godkendt og dermed afskaffes lukkedagene i de nævnte perioder fra 2015.

Punkt 5: Tilpasning af Puls og LULS koncept (Kl. 10.15-10.30)

14/12314

Bilag

LULS-værktøj - Bilag 2

Puls-værktøj- Bilag 1

Tilpasning af Puls og LULS koncept (Kl. 10.15-10.30)

Baggrund

Forslag til tilpasning af PULS konceptet

Direktørforum har vedtaget, at der skal arbejdes med motiverende samarbejdsstrukturer som et værktøj til at forankre den netværksbaserede organisation. I forlængelse heraf har Direktørforum ønsket en justering af LULS og PULS koncepterne, så disse i højere grad medvirker til at motivere ledere og medarbejdere til at sikre den fortsatte udvikling af den netværksbaserede organisation.

Parallelt hermed arbejder KommuneMED med at udvikle en motiverende samarbejdsstruktur, der på den ene side understøtter medarbejdernes lyst til at varetage et tillidshverv og samtidig sikrer anerkendelse af de medarbejdere, der allerede varetager et tillidshverv i Albertslund Kommune. KommuneMED har i den forbindelse vedtaget at tillidsrepræsentants- og arbejdsmiljøarbejdet skal indgå som en fast del af den årlige PULS for de medarbejdere, der bestrider en tillidspost.

I det nedenstående informeres om de justeringer af PULS og LULS konceptet, som Direktørforum skal tage stilling til på baggrund af ovenstående. For at se ændringerne i deres rette sammenhæng er PULS og LULS koncepterne vedlagt som bilag, og de foreslåede ændringer er markeret med gult. Direktørforum behandler sagen, når den har været til drøftelse og information i KommuneMED.

Forslag til justeringer i PULS konceptet

Det foreslås:

1. At der indføres et nyt tema i både forberedelses- og samtalskemaet med overskriften: "MEDorganisationen – til dig der er TR eller AMR".

Formålet er at synliggøre værdien af medarbejderes indsats i MED-organisationen ved at sikre et rum for drøftelse (og anerkendelse) af de udfordringer, muligheder og overvejelser, der fylder for den enkelte i MED arbejdet.

2. At der under overskriften: "Arbejdsopgaver" spørges til, hvorvidt medarbejderen har opgaver eller udfordringer, der bedst kan løses i et netværk.

Formålet er at skabe rum til, at relatere egne opgaver/udfordringer til det netværksbaserede arbejde.

3. At der under overskriften "Samarbejde/relationer – kollegaer" spørges til:

- hvorvidt netværk kan hjælpe til at styrke relationer, der er nødvendige for den enkeltes opgavevaretagelse
- hvordan man ser egen rolle i den netværksbaserede organisation

Formålet er at sikre muligheden for at reflektere over og sparre om muligheder og egen rolle i den netværksbaserede organisation

Det fjerde og sidste forslag til en justering af PULS konceptet adskiller sig ved ikke at have rod i hverken forankringen af den netværksbaserede organisation eller understøttelse af MED – organisationen. I stedet har forslaget til formål at styrke konceptet på et generelt plan, nu hvor det alligevel justeres. Det foreslås:

4. At temaet kompetenceudvikling gøres til en del af både forberedelses- og samtalskemaet. Formålet er at skabe en bedre understøttelse af dialogen om kompetenceudvikling. I det nuværende koncept nævnes kompetenceudvikling kun i udviklingsplanen og altså ikke i hverken forberedelses- eller samtalskemaet.

Forslag til justeringer i LULS konceptet

Netværksledelse behandles pt. under ledelsesarenaerne "Innovationsledelse" og "Koncernledelse" med et fokus på lederens bidrag til at understøtte og udvikle den netværksbaserede organisation. Det foreslås at konceptet justeres;

1. på en måde så det eksisterende fokus opretholdes under ledelsesarenaen "Innovationsledelse" samtidig med at fokus under "Koncernledelse" gøres mere konkret ved at fokusere på lederens prioritering- og ledelse af netværksarbejdet.

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller at:

1. informationen tages til efterretning

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette Runchel redegjorde kort for baggrunden for tilpasningen af PULS og LULS. Der har bl.a. været ønske om større fokus på TR- og AMR-arbejdet og netværksarbejde.

Jette Runchel bad herefter om bemærkninger til forslaget.

Medarbejderrepræsentanterne mente, at forslaget var rigtigt godt, og at man havde fået indarbejdet de ting, som man havde ønsket at få indarbejdet.

I forbindelse med LULS blev det nævnt, at begrebet koncernledelse måske skulle udfoldes en smule, da mange medarbejdere nok ikke er helt klar over, hvad det dækkede over.

Jette Runchel svarede, at koncernledelse bl.a. handler om, at ledelsen skal være god til at se ud over egne områder og se sammenhænge. Det handler meget om det arbejde, der også foregår via netværksstrukturen og i chefforum. Hun nævnte også, at der stilles større krav til afdelingscheferne nu, fordi direktørerne ikke på samme måde har detaillendeskab til underområderne.

Det blev foreslået, at man måske kan gøre kommunens organisationsdiagrammer mere visuelle og gøre koncernledelsestanken mere tydelig gennem dem.

Der var enkelte ændringer omkring indledningen til LULS omkring ledelsesstruktur, som Jette Runchel gik ville gå videre med.

Herefter blev konceptet godkendt.

Punkt 6: Årshjul 2015 (kl. 10.30-10.40)

Bilag

ÅrshjulKommuneMED2015.docx

Årshjul 2015 (kl. 10.30-10.40)

Baggrund

Den nedsatte arbejdsgruppe bestående af Claes Hjort, Joan Bendiksen og Pernille Carlsen fremlægger et bud på årshjul for 2015.

INDSTILLING

Arbejdsgruppen indstiller,

- At forslag til årshjul for 2015 gennemgås og evt. tilrettes.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Årshjulet blev godkendt. Årshjulet justeres løbende hen over året.

Punkt 7: Arbejdsbeskrivelse for tovholder for arbejdsmiljøet (kl. 10.40-10.50)

14/4190

Bilag

Arbejdsbeskrivelse for tovholder for arbejdsmiljø - arbejdsmiljøkonsulent

Arbejdsbeskrivelse for tovholder for arbejdsmiljøet (kl. 10.40-10.50)

Baggrund

Direktørforum har på mødet, den 1. september 2014 truffet beslutning om den fremtidige arbejdsmiljøfunktion.

Beslutningen blev efterfølgende drøftet på KommuneMEDs møde, den 18. september 2014. KommuneMED ønskede en arbejdsbeskrivelse for tovholderfunktionen.

INDSTILLING

Økonomi- og Stab indstiller at;

- Orienteringen om opgavebeskrivelsen tages til efterretning

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette Runchel oplyste, at der nu forelå en arbejdsbeskrivelse for tovholderen for arbejdsmiljø.

Medarbejderrepræsentanterne syntes det var rigtig godt, at der nu var lavet en beskrivelse. De bemærkede, at man dog måske skal tydeliggøre hvem der besluttede, der skal være en tovholder og timetallet på funktionen. Det skal måske også tydeliggøres, at tovholderen skal sikre, at det er både er nuværende og fremtidige aftaler og love der skal sikres overholdelse af.

Joan ændrer på formuleringen.

Medarbejderrepræsentanterne oplyste videre, at de ønsker en evaluering af funktionen efter et år og gerne en præcisering af samspillet mellem det fysiske, psykiske og muskelmæssige arbejdsmiljøarbejde. Der er også behov for en afklaring af tovholderens rolle i forhold til AMR'ere, og det skal også overvejes, om tovholderen behøver at gå ind i alle arbejdsgrupperne under KommuneMED.

Helle Gehlert oplyste, at styregruppen koordiner samspillet, og at man også er på vej med et kommissorie.

Jette Runchel bad om, der også blev lavet et diagram/tegning over funktionerne.

Afslutningsvis blev det aftalt, at Jette Runchel og Joan sørger for, at der kommer noget i Pippet angående tovholderfunktionen. Endvidere laves der en evaluering efter 1 år. Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 8: MEDhåndbog incl. MEDaftale 2014 (KL. 10.50-11.00)

14/11573

Bilag

MEDhåndbog 2014 - revideret

MEDhåndbog incl. MEDaftale 2014 (KL. 10.50-11.00)

Baggrund

En arbejdsgruppe under KommuneMED, bestående af Claes Hjort, Carina Kofoed og Joan Bendiksen, har udarbejdet udkast til ny MEDhåndbog Incl. MEDaftale

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller at:

- MEDhåndbog incl. MEDaftale godkendes

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Claes Hjort præsenterede en ny samlet udgave af MEDhåndbog, MEDaftale og MEDstruktur.

Han oplyste, at det primære fokus havde været på MEDaftalen, og at man havde pillet en række overflødige ting ud.

Claes Hjort mente, at man havde fået skabt god sammenhæng mellem de forskellige dokumenter med den nye håndbog.

Håndbogen blev godkendt med ros og det blev aftalt, at der kommer en omtale af håndbogen i Pippet og at MEDhåndbogen omdeles til alle medudvalg snarest muligt.

Punkt 9: Orientering om status på sygefravær (kl. 11.00-11.05)

Bilag

tabeller til KommuneMED i dec 2014.xlsx - tabeller til KommuneMED i dec 2014.xlsx

Orientering om status på sygefravær (kl. 11.00-11.05)

Baggrund

Der har været store udfordringer med at få truffet valide data på afdelings/enheds-niveau i 2013 og 2014.

Dette skyldes, at en lang række medarbejdere har været placeret forkert organisatorisk, efter både implementeringen af nye OPUS funktionaliteter og den administrative omorganisering i 2013.

Derfor er tabellerne baseret på kommuneniveau.

Der er en klar forventning om, at sygefraværssstatistikken for 2015 igen vil kunne give valide data på afdelings- og enhedsniveau.

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller, at

· at redegørelsen tages til efterretning.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette orienterede kort om, at man jo desværre fortsat ikke kan få de opdaterede sygefraværstal på afdelingsniveau, hvilket er årsagen til, at man kører med de overordnede tal.

Medarbejderne udtrykte ærgrelse over, at sygefraværet var steget. Man glædede sig til, at man igen kan få korrekte tal.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning.

Punkt 10: Orientering fra formanden og næstformanden (kl. 11.05-11.10)

Orientering fra formanden og næstformanden (kl. 11.05-11.10)

Baggrund

Orientering fra formanden og næstformanden

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette Runchel oplyste, at man allerede nu har sat gang i arbejdet med budget 2016. Der er iværksat en række analysearbejder.

Det skal laves et besparelseskatalog på 50 mio. kr. til 2016.

Der er givet orientering til lederne og der laves en øvelse med lederne på tværs af områderne omkring input vedr. besparelsesforslag. Der er tale om en kompleks opgave og der skal tænkes innovativt for nå besparelsesmålene.

Joan Bendiksen oplyste vedrørende MEDuddannelse, at der p.t. er ca. 35 medrepræsentanter, der mangler uddannelse.

Claes Hjort mindede om, at man skulle huske at få brugt alle AKUT-midlerne, så der ikke skulle returneres penge.

Punkt 11: Nyt om arbejdsmiljø (kl. 11.10-11.15)

Nyt om arbejdsmiljø (kl. 11.10-11.15)

Baggrund

Arbejdsmiljørepræsentanterne orienterer om nyt vedrørende arbejdsmiljø.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Carina Kofoed oplyste, at der havde været afholdt første møde i arbejdsmiljønetværket. Der havde været 12 deltagere og næste gang kommer der flere.

Det havde været et super møde med stort engagement og stor spørgelyst om alle mulige emner, og man var kommet ind på mange forskellige spørgsmål. På de næste møder ville Carina forsøge at få sat lidt mere struktur på netværkets kerneopgave.

Claes Hjort oplyste, at man på skoleområdet er i gang med en fysisk APV. Man er også i gang med en dialog om psykisk arbejdsmiljø på skolerne.

Punkt 12: Historier til Pippet (kl. 11.15-11.20)

Historier til Pippet (kl. 11.15-11.20)

Baggrund

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

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Jette og Joan sørger for historier til Pippet om tovholderen på arbejdsmiljø, IPL og MEDhåndbogen.

Der skal endvidere et notits i Pippet om afskaffelsen af lukkedagene. Notitsen suppleres med en mail til alle på Rådhuset.

Punkt 13: Hvem gør hvad til næste gang (kl. 11.20-11.25)

Hvem gør hvad til næste gang (kl. 11.20-11.25)

Baggrund

Det aftales hvem der gør hvad til næste gang.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Joan Bendiksen og Jette Runchel sørger for historier til Pippet.

Der laves et kommissorie for arbejdsgruppen vedrørende vold og trusler – Joan er tovholder. Hun sørger også for indkaldelse til møder i gruppen.

KommuneMED skal se kommissoriet for styregruppen for arbejdsmiljø – Helle Gehlert er tovholder på denne.

Joan Bendiksen sørger for at få trykt og udsendt MEDhåndbogen.

Helle Gehlert sørger for, at der udsendes en mail omkring afskaffelsen af lukkedagene.

Punkt 14: Eventuelt (kl. 11.25-11.30)

Eventuelt (kl. 11.25-11.30)

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 10-12-2014

Der blev omdelt et tids- og procesplan vedr. trivselsmålingen.

Herefter ønskede Jette glædelig jul.