



GULDBORGSUND

# REFERAT

# MEDUDVALG FOR SOCIALPSYKIATRIEN OG CFA

**DATO:** ONSDAG D. 10. MAJ 2017

**STED:** Huset, Dronningensgade 10, Nykøbing F

**TIDSPUNKT:** KL. 12 – 16

**MEDLEMMER:**

**AFBUD:**

LONE GØTTLER	<input type="checkbox"/>
LOTTE S. HØYEM	<input type="checkbox"/>
JETTE GRAVGAARD	<input type="checkbox"/>
CHRISTINA E. STERLIE	<input type="checkbox"/>
ANNE I. SØRENSEN	<input type="checkbox"/>
LARS STRYHN-PETERSEN (CFA)	<input type="checkbox"/>
CHRISTINA HANSEN (TR FOA)	<input checked="" type="checkbox"/>
SUSANNE HANSEN (AR)	<input type="checkbox"/>
LONE C. KARLSSON (AR)	<input type="checkbox"/>
KURT ERIK MADSEN	<input type="checkbox"/>
HANNE ANDREASEN (SUPPLEANT)	<input checked="" type="checkbox"/>
KARIN ANDERSEN (TR FOA)	<input type="checkbox"/>
MADS-PETER LARSEN (AR CFA)	<input type="checkbox"/>
HENRIK HANSEN	<input type="checkbox"/>
SONJA VIBEKE JAKOBSEN	<input type="checkbox"/>

**ULLA HOULDCROFT (TR SL)**



**CHARLOTTE NIELSEN (TR SL)**



**RASMUS FUGLHOLT (REFERENT)**

# INDHOLDSFORTEGNELSE

## Indhold

1. GODKENDELSE AF DAGSORDEN .....	4
2. GODKENDELSE AF REFERAT .....	4
3. NYT FRA ARBEJDSMILJØGRUPPEN .....	4
3.1 SYGEFRAVÆR .....	4
4. ØKONOMI.....	5
5. ORIENTERING/DRØFTELSE .....	5
5.1 DRØFTELSESSAG: OPFØLGNING PÅ ANSÆTTELSESEDEL AF PERSONALEPOLITIKKEN OG RETNINGSLINJE FOR BRUG AF KØRETØJER.....	5
5.2 DRØFTELSESSAG: HVORDAN MINDSKES SYGEFRAVÆRET? NYE RAMMER OG RETNINGSLINJER FOR HÅNDBLIVNING AF SYGEFRAVÆR.....	6
5.3 ORIENTERINGSSAG: HVORDAN ORGANISERER VI TRIO-SAMARBEJDET? ...	7
5.4 DRØFTELSESSAG: SPARK.....	7
5.5 DRØFTELSESSAG: ARBEJDE VED SKÆRMTERMINALER.....	8
5.6 DRØFTELSESSAG: NYE RAMMER FOR KOMMUNENS ANSATTES YTRINGSFRIHED .....	8
5.7 DRØFTELSESSAG: NÆNSOM FRIGØRELSESTEKNIK .....	9
6. GENSIDIG ORIENTERING .....	9
7. EVENTUELT.....	10
8. NÆSTE MØDE .....	10
BILAGSLISTE .....	11

## 1. GODKENDELSE AF DAGSORDEN

### **Sagsfremstilling:**

Godkendelse af dagsorden til dagens møde.

### **Beslutning:**

Det blev besluttet at lade dagsordenspunkt 5.5 udgå, da der allerede er regler og retningslinjer for dette, som kan findes på GUF.I. Herefter blev dagsorden godkendt.

## 2. GODKENDELSE AF REFERAT

### **Sagsfremstilling:**

Godkendelse af referat fra MED-udvalgsmødet d. 22. marts 2017.

### **Beslutning:**

Referat blev godkendt med bemærkning om, at det er Trygfonden, som primært finansierer nyt alkoholprojekt med Lolland kommune, som Lars orienterede om under gensidig orientering, hvilket skrives ind i referatet.

### **Bilag:**

Referat fra MED-udvalgsmødet d. 22. marts 2017.

## 3. NYT FRA ARBEJDSMILJØGRUPPEN

### **Sagsfremstilling:**

Arbejds miljøgruppen (AMG) orienterer om det, de beskæftiger sig med pt.

### **Beslutning:**

AMG orienterede om et par nye sager, som er sat på dagsorden, og havde herudover ikke mere at tilføje.

### 3.1 SYGEFRAVÆR

### **Sagsfremstilling:**

Orientering fra AMG om sygefravær og evt. drøftelse herom blandt MED-udvalgets medlemmer.

### **Beslutning:**

Den gennemsnitlige sygefraværsprocent for 1. kvartal har ligget over 8 %, hvilket er højt, men er i april faldet til 5,34 %. Lars gjorde opmærksom på, at CFA sygefraværsprocenter varierer en del alt efter om langtidssyge indgår eller ej. Det blev besluttet at tage en nærmere drøftelse om sygefravær under drøftelsespunkt 5.2, hvor emnet er sygefravær.

## 4. ØKONOMI

### **Sagsfremstilling:**

Orientering om budget 2017 og regnskab 2016 for Socialpsykiatrien og CFA. Budgetbilag eftersendes.

SIDE 5/11

### **Beslutning:**

Lone orienterede om, at budgetopfølgningen pr. 31. marts viste, at der vil være et estimeret merforbrug på godt 5 mio. kr. for budget 2017. Inden udgangen af maj skal både en kort- og langsigtet plan få dette og kommende års budgetter til at balancere. Det estimerede merforbrug skyldes bl.a. en 3-årig spareplan, som betyder, at fx botilbudsområdet skal spare 1,2 mio. kr. Hertil kommer et merforbrug på dagtilbudsområdet på 1,5 mio. kr., som skyldes en stigende afgang af borgere, ganske lille søgning til tilbuddene samt budgettilpasning i forbindelse med takstregulering - og et deraf følgende overforbrug. Her kan aftaler om fratrædelser og naturlig afgang bidrage til at mindske forbruget, men det vil fortsat ikke være nok.

I organisationen som helhed skal en halvering af vikarforbruget og et uddannelses- og ansættelsesstop samt evt. overbelægning, som dog er en ubekendt, derfor bidrage til at reducere forbruget mhp. at undgå afskedigelser. Der holdes et brainstormmøde med økonomifolkene næste uge herom, hvor fokus vil være på § 103 og § 104. Charlotte foreslog i den forbindelse at lave et skriv om urimeligheden i, at vi overtog et dagtilbudsområde, som overhovedet ikke hænger sammen økonomisk, som vi ellers blev lovet, hvilket der var opbakning til. Charlotte og Ulla laver et udkast.

Det blev aftalt, at gruppeledere orienterer egne teams efter behov, og at Lone orienterer til dialogmøder, når der er nyt. Der var bred enighed om, at tillid og åbenhed skal være nøgleord i processen.

## 5. ORIENTERING/DRØFTELSE

### 5.1 DRØFTELSESSAG: OPFØLGNING PÅ ANSÆTTELSESDDEL AF PERSONALEPOLITIKKEN OG RETNINGSLINJE FOR BRUG AF KØRETØJER

#### **Sagsfremstilling:**

Personalepolitikken blev gennemgået og godkendt ved sidste møde, hvor det samtidig blev besluttet, at der skulle sættes et drøftelsepunkt på til dette møde om sammensætning af ansættelsesudvalg, da det har vist sig, at der er forskellig praksis pga. uklarhed om medarbejderbegrebet, som derfor trænger til at blive præciseret. Det blev besluttet, at ideer og evt. nedsættelse af arbejdsgruppe skulle drøftes med repræsentanternes baglande inden dette møde. Ansættelsespolitikken er vedlagt som bilag.

Desuden blev det besluttet, at sætte retningslinjer for brug af køretøjer, som ligeledes er vedlagt som bilag, på som drøftelsepunkt til dette møde, da den evt. skal erstattes eller suppleres med en retningslinje om, hvornår kørsel er tilladt.

#### **Beslutning:**

Efter en drøftelse af TR rollen blev det besluttet, at TR skal have adgang til at læse de udvalgte ansøgere ansøgninger, og skal deltage i hele

ansættelsesforløbet, men er ikke med til udvælgelsen, hvilket skrives ind i ansættelsespolitikken.

SIDE 6/11

Det omfordelte forslag til, hvornår kørsel er tilladt, vedlægges retningslinje om brug af socialpsykiatriens køretøjer med tilføjelse af § 85 og fjernelse af underskrift.

### **Bilag:**

Ansættelsespolitik

Retningslinjer for brug af socialpsykiatriens egne køretøjer

## 5.2 DRØFTELSESSAG: HVORDAN MINDSKES SYGEFRAVÆRET? NYE RAMMER OG RETNINGSLINJER FOR HÅNDTERING AF SYGEFRAVÆR

### **Sagsfremstilling:**

Ved mødet i januar blev sygefraværet drøftet i forlængelse af det faste orienteringspunkt om organisationens sygefravær. Det blev besluttet, at sætte det på til næste møde som selvstændigt drøftelsespunkt med fokus på såkaldt "langtidsfriske", for at se på hvad de gør, og for at få en nærmere drøftelse af hvilke tiltag, der i øvrigt kan igangsættes for at mindske sygefravær.

Ved mødet i marts blev det besluttet, at udskyde det til dette møde, da grundlaget at drøfte sygefravær på, og hvad der kan gøres ved det, var for løst. Det blev foreslået, at der til næste møde kunne laves en spørgeskemaundersøgelse eller inviteres en oplægsholder, som grundlag for en nærmere drøftelse herom.

I mellemtiden er de nye rammer og retningslinjer for håndtering af sygefravær i kommunen, som har været i høring, og som vi sendte høringssvar til, blevet endeligt vedtaget af Økonomiudvalget og Hoved MED-udvalget. Det er derfor blevet besluttet, at dette i stedet kan udgøre grundlaget for en drøftelse af, hvordan sygefraværet i organisationen mindskes.

I en mail fra kommunaldirektør Søren Bonde redegøres der kort for baggrunden for, indholdet af og den videre proces med de nye rammer og retningslinjer for håndtering af sygefravær, som er et led i den helhedsorienterede trivselsindsats. Mail fra kommunaldirektør og de nye rammer og retningslinjer er vedlagt som bilag til orientering og drøftelse.

Det fremgår desuden, at Løn & Personale i de kommende måneder vil komme på besøg hos os og mødes med ledere og TRIO'en. Vi vil her blive introduceret mere grundigt til de nye rammer og retningslinjer og de nye sygefraværstatistikker.

### **Beslutning:**

På baggrund af de nye rammer og retningslinjer for håndtering af sygefravær blev det drøftet, hvordan sygefraværet i organisationen kan mindskes. Det blev nævnt, at omsorg ikke må udvikle sig til overdrevet omsorg eller empatisyge, som kan risikere at forlænge sygefraværet. Det er i den forbindelse vigtigt, at den enkelte kan vurdere sig selv i forhold til, hvor meget man kan arbejde, hvis man er syg/udmattet.

Herudover blev der peget på vigtigheden af, hvordan vi drøfter sygefraværet blandt medarbejdere og med ledere, for at mindske sygefraværet. Sat på spidsen kan man spørge, om det er pga. nedslidning eller mandags-/fredagssyge på baggrund af private dispositioner. Ifølge reglerne skal der afholdes en

omsorgssamtale efter fem perioder med sygefravær indenfor et halvt år, hvor der kan snakkes om, hvad sygefraværet skyldes. Uanset hvordan det gribes an, var der enighed om, at det er et sejt arbejde, som kræver ledelse. Samtidig blev det påpeget, at selvom vi efterlyser robuste medarbejdere, så kan sygemeldinger også skyldes et dårligt arbejdsmiljø, som kan ramme alle.

Det blev besluttet, at retningslinjerne vendes i baglandet og til dialogmøder til inspiration, og at spørgsmålene/emnerne på side 6 vedrørende lokal handleplan besvares/drøftes, inden det tages op til næste MED-udvalgsmøde i september.

**Bilag:**

Mail fra kommunaldirektøren  
Håndtering af sygefravær – rammer og retningslinjer

### 5.3 ORIENTERINGSSAG: HVORDAN ORGANISERER VI TRIO-SAMARBEJDET?

**Sagsfremstilling:**

AMG ønskede ved sidste møde en drøftelse af, hvordan vi bedst organiserer TRIO-samarbejdet, herunder hvor mange og hvilke TRIOER vi skal have, og hvem der skal dække hvilke teams, da vi har et organiseringsproblem.

Det blev besluttet, at invitere Torben Feldskov til en times oplæg om TRIO-samarbejdet, hvorefter det kunne drøftes nærmere. Torben Feldskov er blevet kontaktet, men han kunne ikke finde tid i kalenderen d. 10. maj, hvorfor der findes en anden dato til at drøfte TRIO-samarbejdet nærmere.

**Beslutning:**

Det blev besluttet at udsætte punktet, og drøfte det til septembermødet, hvis Torben Feldskov kan finde tid eller alternativt på et tidligere tidspunkt.

### 5.4 DRØFTELSESSAG: SPARK

**Sagsfremstilling:**

SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne) er et tilbud om eksternt konsulentbistand til det lokale TRIO-samarbejde vedr. arbejdsmiljø. AMG vil anbefale MED, at hver AMR går tilbage i sit TRIO-bagland, og spørger, om der lokalt er interesse for projektet. Emnet ligger naturligt sammen med stillingtagen til, hvordan vi organiserer TRIO-samarbejdet fremadrettet.

SPARK var på som orienteringssag på Hoved MED mødet i september sidste år. Sagsfremstillingen er scannet ind i dokument sammen med information om, hvad SPARK kan tilbyde, og er vedlagt som bilag til orientering og drøftelse.

**Beslutning:**

SPARK og tilbuddet om eksternt konsulentbistand blev præsenteret, som dog kun ydes gratis i opstartsfasen. Det blev derfor foreslået, at kommunens egne trivselskonsulenter i disse økonomisktrængte tider med fordel kunne bruges. Da det er et attraktivt tilbud, blev det besluttet, at TRIO tager stilling til, når de er endeligt på plads, om de skal bruge SPARK eller kommunens eget tilbud.

**Bilag:**

Dokument vedr. SPARK

## 5.5 DRØFTELSESSAG: ARBEJDE VED SKÆRMTERMINALER

SIDE 8/11

### **Sagsfremstilling:**

En medarbejder har anmodet om, at Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler drøftes, herunder især bekendtgørelsens § 6 stk. 4., idet en optiker har vurderet, at en medarbejder har brug for skærmbrille. Dokumentation herfor og bekendtgørelsen er vedlagt som bilag.

### **Beslutning:**

Punktet udgik jf. dagsordenspunkt 1.

### **Bilag:**

Bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler  
Dokumentation fra optiker

## 5.6 DRØFTELSESSAG: NYE RAMMER FOR KOMMUNENS ANSATTES YTRINGSFRIHED

### **Sagsfremstilling:**

Hoved MED-udvalget har den 23. marts 2017 besluttet, at Justitsministeriets nye vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed erstatter kommunens egen vejledning, som stammer tilbage fra april 2013.

Kommunaldirektør Søren Bonde har udtalt følgende:

*"Der er kommet en ny vejledning fra Justitsministeriet, som vi i Hoved MED har drøftet og synes er rigtig god. Fra et ledelsesperspektiv er jeg glad for, at vi med den nye vejledning tydeliggør vores lederes ret til og mulighed for at udtale sig - også om politiske beslutninger. Der skal være plads til, at vores ledere i langt højere grad ytrer sig gennem læserbreve og i pressen."*

Næstformand i Hoved MED Pia Schødts Jørgensen har støttet op om den nye vejledning:

*"Den er overskuelig og tilføjer nogle vigtige nye elementer, som vi ikke tidligere har haft i Guldborgsund Kommune. Fra et medarbejderperspektiv synes jeg det er en god ting, at vi tydeliggør medarbejdernes meddelelsesret. Det er dog vigtigt at vi som medarbejdere og ledere hver dag arbejder på at styrke en tillidskultur præget af åbenhed og gennemsigtighed på alle vores arbejdspladser - også til glæde for vores borgere".*

Hoved MED-udvalget har opfordret alle arbejdspladser til snarest muligt på personalemøder og lokale MED-udvalgsmøder at drøfte, hvordan man konkret får vejledningen til at leve på de lokale arbejdspladser. Vejledningen er derfor vedlagt som bilag til drøftelse.

### **Beslutning:**

Den nye vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed blev kort drøftet. Den er ligeledes aktuel pga. sager i egen og andre kommuner. Det blev besluttet, at lægge den op på hjemmesiderne, og at den vendes i teams og til dialogmøder.

### **Bilag:**

Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed



## 5.7 DRØFTELSESSAG: NÆNSOM FRIGØRELSESTEKNIK

### **Sagsfremstilling:**

AMG vil anbefale, at aktuelle og evt. nye tovholdere for botilbudsområdet sammen med AMR og gruppeledere for botilbudsområdet tilbydes genopfriskningskursus ved Henrik Hansen hvert 2. eller 3. år på samme måde som førstehjælpskurser mhp. at skabe systematik.

Andre § områder kan også have glæde af det, men her er behovet for systematik, skønner vi, mindre udtalt. Der kan evt. indgås lokale aftaler mellem Henrik, AMR og gruppeledere på andre § områder.

### **Beslutning:**

Efter en længere drøftelse af forskellige erfaringer med, hvor vanskeligt dette område kan være at organisere, blev det aftalt, at tovholdere, gruppeledere og AMR mødes for at finde ud af, hvordan det kan gøres. Henrik indkalder til møde.

## 6. GENSIDIG ORIENTERING

### **Sagsfremstilling:**

Medlemmer af MED-udvalget orienterer hinanden om, hvad der optager dem på egne områder pt.

### **Beslutning:**

Ulla: Orienterede om nye kollegaer i Midt og Nord. Desuden har reflekterende teams evalueret, hvad mødevirksomhed bruges til, hvilket vil blive drøftet nærmere på pædagogisk dag.

Lone G.: Det nye Hjerneskadehus, som skal vedtages politisk, etableres i eksisterende bygninger i Horbelev, hvor et tidligere hotel er købt. Arbejdstilsynet har givet Gartnervænget et påbud om, at der skal udarbejdes materiale til brug for krisehåndtering, som skal sendes i september. Så desuden frem til at modtage de sidste metodebeskrivelser/procesplaner, som vil blive samlet og omfordelt til gensidig inspiration.

Christina: Orienterede som ny gruppeleder om sine tre teams, hvor der holdes samtaler, og føler sig desuden rigtigt godt modtaget af alle. To stillinger i Boligerne er i øvrigt slået op som følge af afgang.

Lars: Det nye alkoholprojekt med Lolland kommune fylder pt. meget pga. rekrutteringsproblemer. Ellers arbejdes der benhårdt med projekt vidensdeling og vidensbaseret praksis i CFA, og i den forbindelse involveres borgere i form af evalueringsskemaer, som skal bidrage til helhedsvurdering. Det foregår lige nu på prøvebasis, og er tidskrævende, men det forventes at blive godt.

Karen: Oplyste om en sygemelding i Vest, og at metodebeskrivelse/procesplan er færdiggjort.

Lotte: Lærer som ny gruppeleder fortsat medarbejdere og Lindevang at kende. Har indtil nu mødt søde medarbejdere og borgere, og holder ligesom Christina også samtaler med medarbejderne. Har desuden tre langtidssygemeldinger.

Jette: Orienterede om tre fratrædelser og to tiltrædelser i § 99 teamet, som derfor nu består af fem medarbejdere. Teamet er af den grund lidt bagud med Nexus og metodebeskrivelser. Har desuden haft lidt rod med aftaler med § 103 og § 104, da det er nyt for alle, og som desværre overtages på en trist baggrund, men er imponeret af, at humøret alligevel er ret højt.

Lone K.: Kompetenceudviklingsdagene med Folkesundhed er nu slut, og undervisningen blev meget bedre mod slutningen, hvilket de første hold kunne have fået gavn af. Evalueringsskema og dias sendes rundt. Håber og tror på et positivt videre forløb.

Charlotte: Værestedomsrådets landsmøde var to gode dage. Oplyste desuden, at medarbejderne i Boligerne er positive overfor ny leder.

Susanne: Oplyste at nedsat arbejdsgruppe har evalueret risikovurderingsskema i Nexus, og de aftalte ændringer indarbejdes sammen med Katja Skovgaard.

## 7. EVENTUELT

### **Sagsfremstilling:**

Mulighed for at tilføje noget, der ellers ikke var på dagsordenen, og for evt. at foreslå punkter til næste MED-udvalgsmøde.

### **Beslutning:**

Det blev foreslået, som led i de kommende besparelser, at et sparetiltag kunne være, at der til MED møder og til mødevirksomhed generelt i højere grad bruges tablets, bærbare og visning på storskærm for at spare papir.

## 8. NÆSTE MØDE

### **Sagsfremstilling:**

Mødedato for næste møde onsdag d. 27. september 2017 bekræftes.

### **Beslutning:**

Mødedato for næste møde blev bekræftet.

## BILAGSLISTE

2. Godkendelse af referat
  1. Referat fra MED-udvalgsmødet d. 22. marts 2017
  
- 5.1 Drøftelsessag: Opfølgning på ansættelsesdelen af personalepolitikkerne og retningslinjer for brug af køretøjer
  1. Ansættelsespolitik
  2. Retningslinjer for brug af socialpsykiatriens egne køretøjer
  
- 5.2 Drøftelsessag: Hvordan mindskes sygefraværet – nye rammer og retningslinjer for håndtering af sygefravær
  1. Mail fra kommunaldirektøren
  2. Håndtering af sygefravær – rammer og retningslinjer
  
- 5.4 Drøftelsessag: SPARK
  1. Dokument vedr. SPARK
  
- 5.5 Drøftelsessag: Arbejde ved skærmterminaler
  1. Bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler
  2. Dokumentation fra optiker
  
- 5.6 Drøftelsessag: Nye rammer for kommunens ansattes ytringsfrihed
  1. Vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed