



GULDBORGSUND

# REFERAT

# MEDUDVALG FOR SOCIALPSYKIATRIEN OG CFA

**DATO:** MANDAG D. 4. APRIL 2016

**STED:** SKOLEGADE 3B, 1. SAL

**TIDSPUNKT:** KL. 13 – 16

**MEDLEMMER:**

**AFBUD:**

LONE GØTTLER	<input type="checkbox"/>
YVONNE HVIDHJELM	<input type="checkbox"/>
JETTE GRAVGÅRD	<input type="checkbox"/>
JANE B. CONNELLY	<input checked="" type="checkbox"/>
ANNE SØRENSEN	<input type="checkbox"/>
LARS S. PETERSEN (CFA)	<input type="checkbox"/>
CHRISTINA HANSEN (TR FOA)	<input type="checkbox"/>
SUSANNE HANSEN (AR)	<input type="checkbox"/>
LONE C. KARLSSON (AR)	<input type="checkbox"/>
KURT MADSEN	<input checked="" type="checkbox"/>
HANNE ANDREASEN (SUPPLEANT)	<input checked="" type="checkbox"/>
PER SUHR	<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)**



**KARIN ANDERSEN (TR FOA)**



**RASMUS FUGLHOLT (REFERENT)**

# INDHOLDSFORTEGNELSE

## Indhold

1. GODKENDELSE AF DAGSORDEN .....	4
2. GODKENDELSE AF REFERAT .....	4
3. MEDDELELSER FRA FORMAND, NÆSTFORMAND OG TR .....	4
4. GENSIDIG ORIENTERING .....	5
5. NYT FRA ARBEJDSMILJØGRUPPEN .....	6
5.1 SYGEFRAVÆR .....	6
6. ØKONOMI .....	6
7. ORIENTERING/DRØFTELSE .....	6
7.1 DRØFTELSESSAG .....	6
7.2 ORIENTERINGS-/DRØFTELSESSAG .....	8
7.3 ORIENTERINGS-/DRØFTELSESSAG .....	8
7.4 DRØFTELSESSAG .....	8
7.5 DRØFTELSESSAG .....	10
7.6 ORIENTERINGS-/DRØFTELSESSAG .....	10
7.7 DRØFTELSESSAG .....	10
8. EVENTUELT .....	11
9. NÆSTE MØDE .....	11

## 1. GODKENDELSE AF DAGSORDEN

### **Sagsfremstilling:**

Godkendelse af dagsorden til dagens møde.

### **Beslutning:**

Dagsordenen blev godkendt med tilføjelser om, at punkt 7.7 ændres til nedlæggelse af funktion i stedet for nedlæggelse af stilling, og at bilag til dagsorden fremover forsynes med bilagsnumre.

### **Bilag:**

## 2. GODKENDELSE AF REFERAT

### **Sagsfremstilling:**

Godkendelse af referat fra MED-udvalgsmødet d. 8. februar 2016.

### **Beslutning:**

Referatet blev godkendt med tilføjelse om, at ordet fordomme under punkt 7.1 omformuleres eller udelades, og at der under punkt 4, gensidig orientering, kun skal stå APV-opfølgning for værksteder ikke væresteder.

### **Bilag:**

Referat fra MED-udvalgsmødet d. 8. februar 2016.

## 3. MEDDELELSER FRA FORMAND, NÆSTFORMAND OG TR

### **Sagsfremstilling:**

Formand, næstformand, og tillidsrepræsentant informerer.

### **Beslutning:**

Formanden orienterede kort om det første dialogmøde før påske, som havde været godt og uformelt, og fremmødet var stort. Enkelte grupper var ikke med, herunder fx chauffører og pædagogstuderende, og de kunne evt. inviteres med næste gang. På grund af pladmangel i Gl. Lade holdes dialogmøder fremover i Festsalen bortset fra et i maj og november, som holdes på Æblevang. Oplyste desuden, at styringsenheden på Rådhuset har trukket sig i forhold til at finde en fremtidig løsning for Huset i Nr. Alslev. Afgørelsen ligger således igen hos Pedro. Det havde været en fordel med den neutralitet, som fx styringsenheden har, men der arbejdes på at finde en løsning. Planen er, at det fortsat lukkes 1. maj. Endelig er socialpsykiatriens nye værksteder på Saxenhøj netop åbnet, og langt de fleste borgere synes at være tilfredse med de nye rammer. Et HPU-medlem var også med, og vedkommende var meget begejstret for, hvad han så, og lovede at orientere udvalget ved førstkommande møde.

TR oplyste, at Triosamarbejdet startes op 5. april, og at de deltager i teammøder på Saxenhøj. Der afholdes desuden et infomøde for FOA og SL elever og studerende om TR funktionen, og så var en enkelt TR blevet genvalgt.

## 4. GENSIDIG ORIENTERING

### **Sagsfremstilling:**

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

### **Beslutning:**

Per: SKP har travlt, og der er en god stemning.

Henrik: Der følges fortsat op på psykisk APV i team Nord.

Charlotte: Deltager i værestedernes landsmøde næste uge.

Susanne: Der er for øjeblikket 2 ledige pladser på Lindevang, som dog er reserveret og betalt af køberkommuner, hvilket giver lidt ro for tiden.

Lars: Deltager i et kommunalt klyngesamarbejde i regi af KL anbefalinger. Arbejdet skal munde ud i en rapport om status på misbrugsområdet. Der er fortsat borgerslagsmål, men heldigvis uden at medarbejdere bliver indblandet.

Yvonne: Sammenlægningen har fyldt meget. Desuden har kommunalt tilsyn været på besøg, og gav stor ros for at borgere inddrages.

Anne: Der er fortsat stille i § 85, men UFS har travlt. Begynder snart på systemiseret coachuddannelse med Lars. Har 4 pladser til introkursus i KMD Nexus. Superbrugere er Henrik Hansen, May-Britt Palmberg og Camilla Nielsen. Katja Skovgaard er systemadministrator. Der kommer også et kursus for superbrugere.

Christina: Stofmisbruget i Gartnervænget er stigende, hvilket dels er grænseoverskridende for medarbejderne, og dels giver dilemmaer i forhold til oplysningspligt og håndtering. Der holdes et møde herom 21. april, for at lægge en strategi for bl.a. at undgå en forråelse. Der var enighed om, at ledelsen har ansvaret for rammerne, og Rudi er også informeret.

Karin: Mindfulnessgruppe er startet op i §§ 107-8. Et Recoveryhold og efterværn ligeså. Team Vest har lidt travlt med komplekse sager og problemer med Familieafdelingen.

Lone K./Ulla: Team Midt og Syd er fortsat ramt af langtidssygemeldinger. Der er fortsat problemer i de enkelte teams, men der tales om det. Desuden tages efterværnsvagter for langtidssygemeldt.

Lone K.: Har været til uddannelse, som også indeholdt FIT. Var skeptisk inden, men det er overskueligt og letforståeligt. Det bør overvejes, om det kan implementeres i hele organisationen.

Mads: CFA er i gang med at oplære nye medarbejdere og praktikanter fra §§ 103-4. CELF samarbejdet, som løber fra 1. april til 1. august, startes op nu. Det indebærer fast tilstedeværelse af medarbejder på CELF fra morgen til eftermiddag.

Lone G.: I forhold til udvidet § 85 støtte til borgere i Boligerne udsendes snart invitation til medarbejderne til et møde om, hvordan borgere skal støttes.

## 5. NYT FRA ARBEJDSMILJØGRUPPEN

### **Sagsfremstilling:**

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

### **Beslutning:**

Referat fra seneste AMG møde udestår pga. ferie. Udover dagsordenssagerne forhandles der pt. om førstehjælpskurser. Falck siger, at kurserne skal holdes hvert 2. år, men vi mener, at 6 timer hvert 3. år er nok. Såfremt vi ikke kan nå til enighed, må vi evt. finde en anden kursusudbyder. Der holdes to 6 timers kurser i år. AMG holder deres årlige Social Kapital måling i maj.

### **Bilag:**

#### 5.1 SYGEFRAVÆR

### **Sagsfremstilling:**

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

### **Beslutning:**

Sygefraværet i februar var 4,47% og i marts 4,10%, hvilket er et fald i forhold til januar, hvor sygefraværet var 6,43%. AMG eftersendte sygefraværsprocenterne.

### **Bilag:**

## 6. ØKONOMI

### **Sagsfremstilling:**

Orientering om budget 2016 for Socialpsykiatrien og CFA og status på forbrug i 1. kvartal. Da tallene først kan trækkes ud 31. marts, kan der ikke vedlægges bilag til dagsordenen. Budget og kvartalsopfølgning udleveres til mødet.

### **Beslutning:**

Hanne Jensen præsenterede budget for 2016. Overskuddet på 1.5 mio. sidste år kan overføres til i år. Beløbet holdes ude af drift, og bruges i stedet til øremærkede områder. Kort fortalt ser det ud til, at vi klarer det i år uden besparelser. § 85 har færre midler i år, fordi jobcenter har opsagt en mentorordningstilling, men budget ser alligevel ud til at balancere. Tallene er helt nye, og skal først bearbejdes, inden de sendes til Pedro 18. april til godkendelse. Herefter sendes det ud til næste MED-møde.

### **Bilag:**

## 7. ORIENTERING/DRØFTELSE

#### 7.1 DRØFTELSESSAG

### **Sagsfremstilling:**

Retningslinjer for medarbejderrokader/afskedigelse ved besparelser

I forbindelse med de seneste sparerunder i 2012 og 2014 har vi valgt at pege på medarbejdere, der via deres kompetencer kunne tilbydes job i andet § område. Vi har sammenholdt områder i organisationen, hvor der var behov for tilførsel af medarbejdere med områder, der skulle reduceres.

Vi har fulgt en procedure, hvor vi, når vi har haft ledige stillinger, har opslået disse, og har opfordret alle til at søge, men ofte uden resultat, og har derefter på flere parametre vurderet, hvem vi ville flytte, og efterfølgende effektueret dette. I nogle tilfælde med succes og andre gange med store omkostninger til følge for såvel medarbejder som organisation.

Vi *kan* komme i samme situation fremadrettet (der er intet aktuelt i tankerne), og så er spørgsmålet, om det fortsat er måden, vi skal agere på?

Der ønskes en drøftelse af fordele og ulemper ved diverse tilgange med henblik på inspiration til en procedure fremadrettet, så vi finder den bedst mulige løsning i fællesskab.

Det bemærkes, at ovenstående blev drøftet ved seneste møde, hvor det blev besluttet, at tage en endelig drøftelse af spørgsmålet ved næste MED-møde mhp. at finde ud af, hvordan disse situationer bedst kan håndteres fremadrettet jf. referat fra sidste møde.

#### **Beslutning:**

Socialpsykiatriens værksteder støtter de forslag, der blev stillet ved sidste møde, og ønsker, at der ikke sker ufrivillige rokader.

SKP ønsker, at medarbejderne så vidt muligt skal have valget mellem fritstilling eller omplacering. Såfremt medarbejdere omplaceres, foreslås en 14 dages prøvetid. Desuden ønskes så kort proces som muligt, og så blev det påpeget, at det i sidste ende er et ledelsesmæssigt ansvar.

Aktivitetstilbuddene og værestederne foreslog interne opslag, og understregede vigtigheden af et grundigt forarbejde fra ledelsens side.

For døgntilbuddenes vedkommende var der forståelse for rokader. Overenskomstmæssigt skal det varsles, hvilket der skal tages højde for i forbindelse med rokader.

Team Midt og Syd ønsker, at ledelsen skal være åben og ærlig om besparelser/flytninger/effektueringer, og at vakante stillinger, som skal besættes internt, slås op med en søgningsperiode på min. 14 dage. Hurtigst muligt eller max. en uge efter sidste ansøgningsfrist skal det være afklaret, hvem der skal flyttes, hvis der ikke har været ansøgninger. Desuden skal hver enkelt medarbejder spørges, hvordan han/hun vil orienteres ved effektivering af flytning eller firing (ved besparelser). Dette kan ske ved at sende en mail rundt til hver enkelt medarbejder med forespørgelse om, hvordan vedkommende helst vil have besked, hvis han/hun skal flyttes/rokeres. Denne skrivelse kan sendes ud samtidig med stillingsopslaget.

Team Nord og Vest var enig i mange af de samme ting ovenfor, og desuden bringes spørgsmålet op til MUS-samtaler, da det er nemmere at tale om i fredstid.

CFA oplyste, at de har andre vilkår pga. 14 dages behandlingsgaranti.

Konklusionen var, at det er komplekst og i sidste ende et ledelsesansvar, men ønsker kan bruges fremadrettet.

**Bilag:**

SIDE 8/11

## 7.2 ORIENTERINGS-/DRØFTELSESSAG

**Sagsfremstilling:**

Årlig arbejdsmiljøredegørelse

Til orientering og evt. drøftelse har Arbejdsmiljøgruppen (AMG) udarbejdet den årlige arbejdsmiljøredegørelse. Redegørelsen er vedlagt som bilag.

**Beslutning:**

Den årlige arbejdsmiljøredegørelse blev drøftet. I forhold til punkt 7 i redegørelsen vedrørende uddannelse af egne instruktører i konflikthåndtering – frigørelse og fastholdelsesteknik (nænsom nødværge) kom det frem, at ikke alle følger op på det på trods af, at medarbejderne selv har efterspurgt det. Der var enighed om, at medlemmerne går tilbage til baglandet, og sørger for, at der bliver fulgt op. Det skal også undersøges, om der bliver lavet risikovurderinger af borgere, da det er et fokusområde for Tilsynet. Redegørelsen blev herefter taget til efterretning.

**Bilag:**

Årlig arbejdsmiljøredegørelse 2015.

## 7.3 ORIENTERINGS-/DRØFTELSESSAG

**Sagsfremstilling:**

Statistik for indberetninger 2015

Til orientering og evt. drøftelse præsenterer AMG den årlige statistik for indberetninger af arbejdsskader, magtanvendelser, grænseoverskridende adfærd og vold mellem borgere. Opmærksomhedspunkt: Vold mellem borgere er stigende specielt på Lindevang. Bilag er vedlagt (obs. alle 4 faneblade skal udskrives).

**Beslutning:**

Den årlige statistik for indberetninger blev drøftet, herunder den stigende vold mellem borgere på specielt Lindevang. Stigningsgraden er ikke set før. Der var desuden enighed om i forhold til grænseoverskridende adfærd, at voldens art skal udspecificeres, da hovedparten af hændelserne er indberettet under 'andet', med henblik på en målrettet indsats.

**Bilag:**

Statistik 2015 for grænseoverskridende adfærd mv.

## 7.4 DRØFTELSESSAG

**Sagsfremstilling:**

Danmarks Bedste Arbejdsplads

Ved MED-udvalgsmødet i december blev det foreslået, at der i det nye år arbejdes hen imod at blive Danmarks bedste arbejdsplads. Da det angiveligt kræver en del forarbejde, var der dog enighed om, at 2016 i stedet kunne være et forberedelsesår til evt. deltagelse næste år. Det blev besluttet, at sætte det på som punkt til kommende MED-udvalgsmøder til nærmere drøftelse. Ved mødet i



februar blev det efter en kort drøftelse besluttet, at der skulle ses nærmere på elementer og kriterier for deltagelse, for at blive klogere på, hvad evt. deltagelse indebærer.

SIDE 9/11

Seneste opdatering siden sidste møde er, at grundprisen for at deltage i Danmarks Bedste Arbejdspladser undersøgelsen i 2016 er kr. 68.500 ekskl. moms for arbejdspladser med flere end 50 medarbejdere, hvilket er samme pris som sidste år. Denne pris inkluderer en Trust Index medarbejderundersøgelse, afrapportering af data, en Benchmark Rapport, som inkluderer benchmarking mod Danmarks Bedste Arbejdspladser, evaluering af arbejdspladsens kulturprofil og en præsentation af resultater.

Til orientering og evt. drøftelse uddybes elementer og kriterier for deltagelse i Danmarks Bedste Arbejdspladser nedenfor. Selve deltagelsen består af 5 grundlæggende trin:

#### Trin 1: Tilmelding

En kort elektronisk kontaktformular udfyldes og sendes, hvorefter en af deres konsulent vil kontakte os for en nærmere snak om vores muligheder.

#### Trin 2: Evaluering

En Trust Index medarbejderundersøgelse udfyldes enten online eller på papir. Danmarks Bedste Arbejdspladser står for alt det praktiske arbejde relateret til undersøgelsen. Endvidere skal en Kulturprofil udfyldes, som er et spørgeskema til ledelsen om, hvad vi gør for at skabe en god arbejdsplads. To tredjedele af arbejdspladsens samlede score udgøres af Trust Index medarbejderundersøgelsen og en tredjedel af kulturevalueringen.

#### Trin 3: Analyse

Efter endt dataindsamling analyserer deres konsulenter resultaterne af såvel medarbejderundersøgelsen som kulturprofil. Denne analyse danner baggrund for den endelige sammensætning af listen med Danmarks Bedste Arbejdspladser.

#### Trin 4: Feedback og afrapportering

Når medarbejderundersøgelsen er gennemført modtager vi en Benchmark Rapport, som viser vores resultater sammenlignet med Danmarks Bedste Arbejdspladser. Rapporten skulle gerne bidrage til at skabe handlingsorienteret viden om styrker og indsatsområder som udgangspunkt for forandring. Resultaterne leveres 2-4 uger efter afslutningen på undersøgelsen. Der tilbydes endvidere analyse af vores resultater og præsentation af disse for ledergruppen eller alle medarbejdere. Andre opfølgende ydelser inkluderer workshops for ledere og/eller medarbejdere og fokusgrupper.

#### Trin 5: Resultater og kåringer

Når alle kulturprofiler og medarbejderundersøgelser fra alle deltagende arbejdspladser er blevet evalueret sammensættes listen over Danmarks Bedste Arbejdspladser. Arbejdspladser, som opnår placering på listen over Danmarks Bedste Arbejdspladser, inviteres endvidere til en award event, der afholdes aftenen før offentliggørelsen.

#### **Beslutning:**

Det blev besluttet at udsætte punktet til næste møde.

#### **Bilag:**

## 7.5 DRØFTELSESSAG

SIDE 10/11

### **Sagsfremstilling:**

#### Forslag til skema til standardisering af ønsker ved lønforhandlinger 2016

Ved seneste udvalgsmøde i februar blev et skabelonudkast til, hvordan honorering af ønsker kan standardiseres og harmoniseres ved lønforhandlingerne i år, drøftet. Der var enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle udarbejde et forslag til skema med udgangspunkt i skabelonudkastet til næste møde. Senere på året, når budget for 2016 er meldt ud, kan det nærmere indhold til lønforhandlingerne i 2016 drøftes.

### **Beslutning:**

Skabelonudkast blev præsenteret. Der var blevet redigeret og fjernet en del. Udkastet blev vedtaget med tilføjelse af længde af uddannelse og vedlæggelse af uddannelsesbevis. Yvonne laver ændringerne, sender det til TR og lægger det op på K-drevet under mappen Nyt fra TR/Skabelon, Ønsker til lønforhandling.

### **Bilag:**

## 7.6 ORIENTERINGS-/DRØFTELSESSAG

### **Sagsfremstilling:**

#### Workshop om målaftaler 2016-2018

Efter præsentationen af kommunens nye målaftaler i forlængelse af seneste MED-udvalgsmøde i februar var der enighed om, at processen med udarbejdelse af en målaftale nu var sat i gang. Næste skridt i processen var afholdelsen af en workshop 14. marts i festsalen på Saxenhøj for et repræsentativt udsnit af medarbejderne. Det skete ud fra et ledelsesmæssigt ønske om, at involvere medarbejderne mest muligt i udarbejdelsen af målaftalen for Socialpsykiatrien og CFA.

Workshoppen affødte en masse gode ideer og input på baggrund af de tre overordnede og politisk vedtagne indsatsområder på socialområdet (markedsføring, samskabelse og effektbaseret styring) og centerledergruppens input til centrets og de enkelte virksomheders målaftaler.

Inputtene og ideerne fra workshoppen skal nu sorteres og skrives sammen, og resultaterne vil herefter blive præsenteret for alle teams mhp. at udvælge 3 indsatser, som vi vil fokusere på i vores målaftale. Til orientering og evt. drøftelse vedlægges oversigt over de emner, der skal være et gennemgående fokus på i målaftalerne 2016-18.

### **Beslutning:**

Lone oplyste, at der manglede enkelte repræsentanter til workshoppen, som vil blive inviteret med, når resultaterne herfra bliver præsenteret for alle teams i starten af maj.

### **Bilag:**

Oversigt til præsentation for medarbejdere.

## 7.7 DRØFTELSESSAG

### **Sagsfremstilling:**

#### Nedlæggelse af faglig koordinator funktion, § 99

SKP § 99 teamet har siden 1. oktober 2015, hvor den faglige koordinator fik bevilliget orlov i 2 år, indført en flad struktur på samme måde som andre udkørende teams.

Der er etableret fælles postkasse og team tlf. til indgående borgersager/bekymringshenvendelser. Ansvar for indgående sager foretages på skift en uge ad gangen, hvor den ansvarlige sikrer, at alle i teamet får kendskab til alle opgaver.

Opgaverne fordeles efter kompetencer 2 x ugentligt – ved meget presserende sager forsøges fordeling dagen efter modtagelsen. Gruppeleder deltager i teammøder hver 14. dag.

Alle 6 SKP medarbejdere er enige om, at den flade struktur har medført mange fordele:

- Alle får overblik over teamets samlede opgaver og alle tager mere ansvar og byder ind på opgaverne. Ingen opgaver bliver overset/glemt.
- Teammedlemmerne er enige om, at det har styrket fagligheden, teamtanken og det kollegiale sammenhold samt bedret det psykiske arbejdsmiljø.

Vi indstiller derfor til, at MED-udvalget formelt nedlægger funktionen som faglig koordinator i SKP § 99 teamet.

### **Beslutning:**

Efter en kort drøftelse blev det besluttet at nedlægge funktionen, som fagligkoordinator i SKP teamet. Det er afprøvet, og fungerer ikke længere med den nuværende organisering.

## 8. EVENTUELT

### **Sagsfremstilling:**

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

### **Beslutning:**

Charlotte opfordrede til, at medarbejdere følger op på, at borgere har gyldige sedler med i karateklubben. Charlotte ændrer materiale, og det sættes på som punkt til næste møde.

## 9. NÆSTE MØDE

### **Sagsfremstilling:**

Mødedato for næste møde mandag d. 13. juni 2016 bekræftes.

### **Beslutning:**

Mødedato for næste møde blev bekræftet.