



GULDBORGSUND

REFERAT

MEDUDVALG FOR SOCIALPSYKIATRIEN OG CFA

DATO: MANDAG D. 8. FEBRUAR 2016
STED: Huset, DRONNINGENSGADE 10
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 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 checked="" type="checkbox"/>
LONE C. KARLSSON (AR)	<input type="checkbox"/>
KURT MADSEN	<input type="checkbox"/>
HANNE ANDREASEN (SUPPLEANT)	<input 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 (REFERANT)

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indhold

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

1. GODKENDELSE AF DAGSORDEN

Sagsfremstilling:

Godkendelse af dagsorden til dagens møde.

Beslutning:

Dagsordenen blev godkendt.

Bilag:

2. GODKENDELSE AF REFERAT

Sagsfremstilling:

Godkendelse af referat fra MED-udvalgsmødet d. 7. december 2016.

Beslutning:

Referatet blev godkendt.

Bilag:

3. MEDDELELSER FRA FORMAND, NÆSTFORMAND OG TR

Sagsfremstilling:

Formand, næstformand, og tillidsrepræsentant informerer.

Beslutning:

Formanden oplyste, at det er endeligt besluttet, at Grafisk afdeling lukker. Huset i Nr. Alslev holder foreløbigt åbent 9 timer om ugen, indtil det er undersøgt, hvad det skal bruges til. Har desuden sendt en forespørgsel til Hoved MED om den nye MED sammensætning, men har ikke fået svar endnu. Orienterede kort om dialogmøde, som Hoved MED og HR & Arbejdsmiljø havde inviteret til. Det var vigtigt med et styrket Trio (TR/AR/ledelse) samarbejde lokalt og på teamniveau.

TR spurgte, hvorfor der ikke var blevet holdt samtaler til ledig stilling i CFA. Det blev oplyst, at det skyldtes, at der kun var en intern ansøgning til stillingen.

Bilag:

4. GENSIDIG ORIENTERING

Sagsfremstilling:

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

Beslutning:

Lone K.: Team Midt og Syd har netop afsluttet 2 coachforløbsdage som opfølgning på APV. Har meldt sig ud af Hoved MED pga. manglende tid og arbejdspress. Langtidssygemeldte er begyndt langsomt at komme tilbage.

Jane: Det har været en stor succes at få Lene fra Huset i Nr. Alslev. Desuden starter Mindfulness den 15. februar på Saxenhøj.

Henrik: Team Nord har ligesom team Midt og Syd fulgt op på APV.

Sonja: Værkstederne har ligeledes fulgt op på APV, og der er hånd i hanke med det.

Per: SKP er fuldtallige igen, og har pt. travlt.

Mads: Alarmsystem på CFA virker for langsomt. Firmaet kigger sammen med en fagkyndig fra teknisk afdeling på en ny løsning.

Lone G.: Arbejdsgruppe vedr. takster på §§ 107/108 området arbejder på en omformulering i takstbeskrivelserne, som vil give en bedre overensstemmelse mellem diagnoser og reelt støttebehov. Der tages udgangspunkt i VUM. Visitationen har deltaget, hvilket har været godt for processen. Opfordrede desuden til, at personaleafdelingen benyttes så vidt muligt i stedet for eksterne konsulenter, da den også har ressourcerne og ekspertisen. I den forbindelse har alle et ansvar for aktivt at arbejde for et godt arbejdsmiljø.

Christina: Der har været to nyansættelser i Gartnervænget, hvor det kører godt for tiden.

Hanne: Kettinge har fået fire nye borgere, og to kollegaer er fratrukket.

Yvonne: Borgerne i Grafisk afdeling vil gerne blive i værkstederne, og der er styr på personalesituationen i forbindelse med neddrøstringen af aktiviteterne i Huset, Nr. Alslev.

Anne: § 85 savner borgere. Kun Ungeteamet har travlt. Slutbrugerundervisning i KMD Nexus begynder måske allerede om et halvt års tid. Derfor behøver der ikke gå længe, før EKJ gradvist bliver udfaset, og det nye omsorgssystem indføres.

Lars: CFA har meget travlt for tiden, og alligevel hersker der et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø blandt medarbejderne. Der er fortsat problemer med voldelige overfald blandt borgerne, men uden at medarbejderne er blevet indblandet.

Bilag:

5. NYT FRA ARBEJDSMILJØGRUPPEN

Sagsfremstilling:

Arbejdsmiljøgruppen orienterer om det, de beskæftiger sig med pt.

Beslutning:

2015 tal for grænseoverskridende adfærd, arbejdsskader, magtanvendelse mv. kommer på som punkt næste gang. Orienterede desuden om, at Arbejdstilsynet,

siden den tragiske episode på Saxenhøj forrige år, regelmæssigt kommer på besøg. I den forbindelse er der udarbejdet en udmærket tjekliste inden besøg af tilsynet, som kan findes på K-drevet.

Bilag:

5.1 SYGEFRAVÆR

Sagsfremstilling:

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

Beslutning:

Sygefraværet for januar var 6,42 %, hvilket er på niveau med de seneste måneder. Orienteringen blev taget til efterretning af MED-udvalget.

Bilag:

6. ØKONOMI

Sagsfremstilling:

Orientering om slutregnskaber 2015 for Socialpsykiatrien og CFA.

Beslutning:

Socialpsykiatrien og CFA gik ud af 2015 med overskud. CFA har desuden ansøgt om at få ubrugte DUT-midler overført til dette års budget. Det nu nedlagte DSV gik ud af 2015 med et underskud på ca. 1,5 mio. Til næste MED-udvalgsmøde vil budget for 2016 formentlig være udmeldt og blive præsenteret.

Bilag:

Slutregnskaber for Socialpsykiatrien og CFA.

7. ORIENTERING/DRØFTELSE

7.1 DRØFTELSESSAG

Sagsfremstilling:

Retningslinjer for medarbejderrokader/afskedigelser 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 forrige møde i MED, hvor det blev besluttet, at sagen i første omgang skulle drøftes hos de enkelte teams. Gruppelederne og den lokale TR havde ansvaret for at tage det op i de enkelte teams, hvorefter det skulle sættes på igen som drøftelsespunkt til næste MED-udvalgsmøde. Her blev det besluttet, at udskyde og rykke det frem som første punkt til førstkommende MED-udvalgsmøde i 2016.

Beslutning:

Fordele og ulemper ved diverse tilgange blev drøftet, herunder et ønske om at fortsætte hidtidig praksis og samtidig tage højde for tidligere "spøgelser". Det blev også foreslået, at det fremadrettet blev håndteret på ad hoc basis i stedet for generelle retningslinjer, fordi hver situation kan være meget forskellig, og fordi det er vanskeligt at skabe enighed om fremgangsmåde.

Der var dog enighed om, at det er svært især i forhold til medarbejderrokader ved besparelser imellem § 85 og §§ 107-108. Derfor blev det foreslået, at arrangere fx dialogmøder og studiebesøg samt styrke den faglige sparring på tværs for at nedbryde evt. barriere og fordomme. Desuden blev det foreslået, at oprette tage-imod-ambassadører og mentorer for at gøre evt. rokader nemmere. Det blev besluttet, at tage en endelig drøftelse ved næste MED-møde mhp. at finde ud af, hvordan disse situationer bedst kan håndteres fremadrettet.

Bilag:

7.2 DRØFTELSES-/BESLUTNINGSSAG

Sagsfremstilling:

Ambulancebrev

Arbejdsmiljøgruppen (AMG) drøftede på sit møde d. 25. november 2015 om "ambulancebrev" er en "kan" eller en "skal" opgave. Vi ved, at der findes flere skabeloner i organisationen. AMG anmodede om en drøftelse af, om vi skal bruge en fælles skabelon. Punktet var på dagsordenen ved det seneste MED-udvalgsmøde, hvor det blev besluttet, at udskyde punktet til næste møde i MED-udvalget. Skabelon på GUFU er vedlagt som bilag til dagsorden som et muligt forslag.

Beslutning:

Der var enighed om, at ambulancebrev er en skal opgave. AMG udsender en fællesskabelon baseret på det vedlagte forslag til skabelon.

Bilag:

Ambulancebrev.

7.3 DRØFTELSESSAG

Ny MED-aftale

Ved det seneste møde i MED blev det besluttet, at sætte kommunens nye MED-aftale, som trådte i kraft 1. januar, på som punkt med fokus på procedure for godkendelse af referater. Hovedudvalgets forretningsorden er vedlagt som bilag. Hoved MED-aftalen er ligeledes vedlagt som bilag, såfremt der er behov for en generel drøftelse af aftalen.

Aftalen er resultatet af forhandlinger mellem kommunens ledelse og repræsentanter fra de faglige organisationer. Et sammendrag af MED-aftalen kan læses [her](#).

Beslutning:

Der var ingen bemærkninger til Hovedudvalgets forretningsorden vedr. procedure for godkendelse af referater. Desuden er MED-aftale vedtaget og trådt i kraft, hvorfor der var enighed om, at der ikke var behov for en nærmere drøftelse af den. Formanden bemærkede, at det var godt, at der blev lagt vægt på et styrket samarbejde mellem ledere og medarbejdere i MED-aftalen, hvilket også er et tema i Trio samarbejdet.

Bilag:

Hovedudvalgets forretningsorden.
MED-aftalen 2016.

7.4 DRØFTELSESSAG

Sagsfremstilling:Misbrugspolitik

Den interne misbrugspolitik er blevet drøftet kort ved de seneste MED møder i forlængelse af en tidligere dagordenssag om, hvorvidt der kan måles røg på personale efter besøg hos borgere, der ryger eksempelvis hash, og om man kan blive testet positiv for dette, hvis man bliver stoppet i bil af politiet.

Ved det seneste møde blev det besluttet, at en nedsat arbejdsgruppe, der skulle udarbejde og sende et brev til Hoved MED om kommunens rygeregler, ligeledes skulle indskrive denne problematik.

Samtidig oplyste formanden, at man som forsøgsordning har opsat udsugning i et hus i Gartnervænget, så såvel skadelige partikler som lugt skulle mindskes. Det blev besluttet, at drøfte temaet igen ved næste MED-udvalgsmøde.

Beslutning:

Punktet blev drøftet, og der blev gjort opmærksom på, at Gartnervænget kun har en udsugning, og at den angiveligt hjælper og har en vis effekt i forhold til skadelige partikler fra røg, men det kan ikke vides med sikkerhed. Det blev besluttet, at tre frivillige testpersoner fra Gartnervænget i samarbejde med politiet, hvis det er muligt, lader sig teste før og efter 3-4 vagter mhp. at finde ud af, om man kan risikere at blive testet positiv for borgeres hashrygning, hvis man bliver stoppet i bil af politiet. Det vil blive taget op til næste personalemøde i Gartnervænget.

Bilag:

7.5 DRØFTELSESSAG

Sagsfremstilling:

Danmarks bedste arbejdsplads

Ved det seneste MED-udvalgsmøde blev det foreslået, at der i det nye år arbejdes på at blive Danmarks bedste arbejdsplads. Da det kræver en del forarbejde, var der dog enighed om, at 2016 i stedet kunne være et forberedelsesår. Det blev besluttet, at sætte det på som punkt til næste MED-udvalgsmøde til nærmere drøftelse.

Til orientering kan det oplyses, at grundprisen for at deltage i Danmarks Bedste Arbejdspladser undersøgelsen i 2015 var kr. 68.500 ekskl. moms for arbejdspladser med flere end 50 medarbejdere. Denne pris inkluderer en såkaldt 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.

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

Listen med Danmarks Bedste Arbejdspladser bygger på definitionen af en god arbejdsplads som et sted, hvor medarbejderne har tillid til ledelsen, er stolte af deres arbejde og føler fællesskab med deres kolleger.

Beslutning:

Punktet blev drøftet, og det blev besluttet at bruge 2016 til at blive klogere på, hvad deltagelse i Danmarks Bedste Arbejdsplads indebærer med henblik på evt. at forberede deltagelse næste år. Der vil blive set nærmere på elementer og kriterier for deltagelse, og vil blive taget op igen til næste møde i MED-udvalget.

Bilag:

7.6 DRØFTELSESSAG

Sagsfremstilling:Forslag til skema til standardisering af ønsker ved lønforhandlinger 2016

Ved det seneste udvalgsmøde i december blev det besluttet, at udskyde punkt vedrørende fremgangsmåde og indhold for næste års lønforhandlinger til 1. halvår 2016. Vedlagt er i første omgang forslag til skema som grundlag for en drøftelse af, hvordan honorering af ønsker kan standardiseres og harmoniseres ved lønforhandlingerne i år. Senere på foråret, når budget for 2016 er meldt ud, kan det nærmere indhold til lønforhandlingerne i 2016 drøftes.

Beslutning:

Det var enighed om, at nedsætte en arbejdsgruppe, som skal udarbejde skema med udgangspunkt i skabelonudkast. Yvonne, Karin og Mads deltager i arbejdsgruppen, og laver et oplæg til næste gang. Yvonne indkalder til møde.

Bilag:

Forslag til skema for standardisering af ønsker ved lønforhandlinger.

7.7 ORIENTERINGS-/DRØFTELSESSAG

Sagsfremstilling:Præsentation af målaftaler 2016-2018

Nicolai Vedsted og Martin Hemmingsen fra Rådhuset kommer kl. 15 og holder et oplæg om kommunens nye målaftaler for alle interesserede medarbejdere. Lone udsender en separat invitation. Efterfølgende er der mulighed for at stille spørgsmål. Baggrunden er, at ledelsen ønsker, at medarbejderne så vidt muligt involveres i udarbejdelsen af målaftalen for Socialpsykiatrien og CFA.

Vedlagt som bilag til sagen er skabelon for centeraftaler og en oversigt over indsatser som socialområdet er koordinator for eller skal bidrage til. Disse udgør sammen med Byrådets strategiske målsætninger og de politisk vedtagne indsatsområder i form af styringsblomsten samt direktionens målaftale det strategisk ophæng til vores målaftale. Direktionens målaftale godkendes endeligt ved Økonomiudvalgets møde d. 1. februar.

Beslutning:

Martin Hemmingsen, fra styringsenheden på Rådhuset, præsenterede målaftaler 2016-2018. Efter præsentationen var der enighed om, at processen, som vi selv skal styre, er startet. Styringsenheden kan understøtte metodevalg. Der var ligeledes enighed om, at Socialpsykiatrien og CFA's målaftale som udgangspunkt, udover bidrag til andre centre, skal indeholde ca. 3 indsatsområder. Ledergruppen melder snarest muligt ud, hvad næste skridt bliver i processen.

Bilag:

Skabelon for centeraftaler.
Socialområdet – oversigt over indsatser.

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:

Ingen bemærkninger.

9. NÆSTE MØDE

Sagsfremstilling:

Mødedato for næste møde mandag d. 4. april 2016 bekræftes.

Beslutning:

Ingen bemærkninger.