



19-06-2014

Referat af HovedMED den 20. juni 2014

Dato: Fredag den 20. juni 2014

Tid: Kl. 10.00-13.00

Sted: Bernstorffsgade 21, kld.

Sagsnr.

2014-0098297

Dokumentnr.

2014-0098297-4

Sagsbehandler

Rikke Reitzel

Mødedeltagere:

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	Næstformand, HK Kommunal
Jens Flyvholm	Fællestillidsrepræsentant	FOA, SOSU
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LFS
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Betina N. Allermann	Center CAMPO	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Lillan Albeck	Sagsbehandler, Handicapcenter København	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Kontorchef for Kontoret for organisationsudvikling	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Lasse F. Steenland	Centerchef for autisme og specialpædagogik	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejds miljø)
Anna-Belinda Fosdal	Kontorchef, DU handicap	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Knud Andersen	Myndighedschef, Socialcenter København	MY Voksne, ledelse
Anne Steenberg	Myndighedschef Børnefamiliecenter København	MY Børn, ledelse
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center Ringbo	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejds miljø)
Kathe Jalsing	Gruppenleder, Den sociale hjemmepleje	Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejds miljø)

BG1 - Rikke Reitzel

Bernstorffsgade 21
1592 København V

Telefon
3317 3249

E-mail
QA09@sof.kk.dk

Afbud:

Mette Meisner	Fællestillidsrepræsentant	Djøf
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	KKE
Jeppe Marker Svendsen	Center City	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Gleen F. Andersen	Den sociale hjemmepleje	AMR, Den sociale hjemmepleje
Rico Oslev	Rundforbivej	AMR, Centre for børn og voksne
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Jørgen Segall	Leder af Uddannelsescentret	Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade (Ledelse/arbejdsmiljø)
Mette Ploug Nielsen	Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn	Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø)
Tina Busholdt	Arbejds miljøkoordinator, Kontoret for organisationsudvikling	Observatør

Gæster

<i>Mi Kortzau</i>	<i>MR Voksne</i>	<i>Dagsordenspunkt 3</i>
<i>Stine Dahl Børglum</i>	<i>Kontoret for organisationsudvikling</i>	<i>Dagsordenspunkt 3</i>
<i>Ulla Baggesgaard</i>	<i>Center CAMPO</i>	<i>Dagsordenspunkt 6</i>

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
 2. **Arbejds miljø – fast punkt.** Medindflydelse
 3. **Udvikling af misbrugsområdet.** Medindflydelse. **Bilag:**
 - 3.1 Udfordringer på misbrugsområdet
 4. **Overblik over arbejdet med mål og vision** – herunder Københavnermål, målgruppestrategier og vision 2017. **Bilag:**
 - 4.1 Strategisk styring i Socialforvaltningen
 5. **Igangværende og kommende omstruktureringer i SOF.** Andet halvår 2014. Fast punkt på dagsordenen. Medindflydelse.
 - Opfølgning på organisationsændringer på handicapområdet vedr. Lærkevej og Svanevej. **Bilag:**
 - o 5.1 Notat til HovedMED om organisationsændringer
 6. **Orientering om sygefraværstallene.** **Bilag:**
 - 6.1 Status sygefravær 2014
 7. **Årshjul, inkl. sager på vej.** **Bilag:**
 - 7.1 Årshjul 2014/2015
 8. **Meddelelser**
 9. **Eventuelt**
-

Referat

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Ingen bemærkninger

Ad. 2 Arbejdsmiljø – fast punkt

Knud Andersen fortalte om de aktuelle driftsmæssige problemer omkring CSC, som gør at systemet blandt andet arbejder meget langsomt, hvilket er en arbejdsmiljømæssig belastning for medarbejderne, der skal lave sagsbehandling. Det er vigtigt at nævne her på HovedMED, så vi er opmærksomme på det.

Lillian Albeck fulgte op og sagde, at det er et stort problem. I Handicapcenter København har de i forrige uge oplevet flere dage i træk at være uden CSC i op til en time. Det besværliggør arbejdsgangene betydeligt og gør det svært at have en dialog med borgeren, når man ikke har adgang til sagen. Desuden skal hele arbejdet så laves, når systemet endelig kører igen, hvilket jo tager yderligere tid. Måske problemstillingen også skulle rejses i Teknologiuudvalget og evt. CSO.

Sven Bjerre sagde, at CSC særligt fylder meget i disse dage, idet brugerne på misbrugsområdet er ved at blive kørt ind i systemet. Det har overbelastet systemet og de centrale servere. Der er en dialog med CSC om at få løst problemerne, men det er selvfølgelig meget beklageligt, og CSC burde have kunne forudse den belastning, der ville komme på systemet.

Lillian Albeck sagde, at man måske burde notere mandetimer hver gang CSC bryder ned.

Sven Bjerre sagde, at det måske netop i dette tilfælde kunne være en god idé i forhold til at kunne sandsynliggøre det driftstab vi har over for CSC.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det vil blive taget op på næste møde i Teknologiuudvalget.

Linda Svendsen bemærkede, at de driftsmæssige problemer kan være med til at skabe en arbejdsophobning, hvilket giver vedvarende pres på medarbejderne.

Ad. 3 Udvikling af misbrugsområdet

Mi Kortzau, MR Voksne og Stine Dahl Børghlum, Kontoret for organisationsudvikling indledte med at fortælle om den proces, der er i gang i forhold til udvikling af misbrugsområdet. Første fase om prioritering af udfordringer på misbrugsområdet er nu gennemført ([se slides](#)).

Forvaltningen har valgt en innovativ tilgang, hvor brugere, pårørende, medarbejdere, ledere og eksterne interessenter er blevet inviteret med i processen helt fra start og har været med til at definere, hvad udfordringerne på området er. Ud fra de input, som blev indhentet gennem interviews og workshops, er man op med tretten udfordringer.

De tretten udfordringer er forsøgt samlet i tre hovedudfordringer, som vil være grundlag for udvikling af løsninger på misbrugsområdet. De tre hovedudfordringer er:

- Manglende overblik og gennemskuelighed
- Vores ydelser matcher ikke altid brugernes behov
- Manglende samarbejde generelt samt manglende sammenhæng og mening for brugerne

Næste fase i processen er løsningsfasen. Her skal der udvikles løsninger på de fundne udfordringer. Procesmæssigt vil tilgangen være lig første fase.

Anette Laigaard bemærkede, at det er et utrolig spændende forløb med en grundig analysefase, hvilket er lidt anderledes end det, vi tit har gjort.

Lars Petersen var enig i, at det er et rigtigt spændende forløb og en grundig måde at inddrage på.

Lars spurgte om det tværkommunale samarbejde, der blev nævnt i starten af præsentationen, betyder samarbejde mellem København og andre kommuner, eller om det er internt i kommunen.

Mi Kortzau svarede, at det er ment som samarbejde imellem forvaltningerne i Københavns kommune.

Helle Haslund sagde, at det er et rigtigt stort og spændende stykke arbejde, der er blevet lavet i første fase af processen.

Anette Laigaard afrundede og sagde, at HovedMED vil blive involveret igen, inden Socialudvalget (SUD) i december bliver forelagt et samlet løsningsforslag for misbrugsområdet.

Konklusion

Der blev orienteret om processen i forbindelse med udvikling af misbrugsområdet. Første fase om prioriteringer på misbrugsområdet er nu gennemført. Der er identificeret 3 hovedudfordringer, som vil være grundlag for udvikling af løsninger på misbrugsområdet.

Ad. 4 Overblik over arbejdet med mål og vision

Anette Laigaard fortalte om det arbejde, der pågår i forhold til den strategiske styring i Socialforvaltningen (SOF). Der er særligt fokus på at forenkle og skabe sammenhæng mellem de strategier og planer, forvaltningen skal arbejde efter fremadrettet samt sikre genkendelighed i hele organisationen. Det er vigtigt, at den enkelte medarbejder kan se hvordan, det konkrete arbejde, han/hun udfører, hænger sammen med den overordnede politik og vision. Der skal være sammenhæng mellem f.eks. botilbuddets handleplan, centerplan, målgruppeplan og socialstrategi, som samtidig også skal have en tydelig kobling til grundlagspapir og Københavnerfortælling.

Sideløbende med ovenstående arbejde, arbejdes der også med social mobilitet, et af de seks områder i Københavnerfortællingen, som er en delmængde af det SUD skal arbejde med.

Helle Haslund opfordrede til, at man i udarbejdelsen af rammen for den strategiske styring i SOF er opmærksom på hvilke krav, der stilles til opfølgning på strategier og planer. Det er vigtigt at være helt klar på hvad man f.eks. kan få ud af kvartalsvise opfølgninger, som man ikke allerede får i de daglige opfølgninger. Det er ligeledes vigtigt at opfordre arbejdspladserne til at gøre brug af eksisterende fora, f.eks. MED-systemet.

Lillian Albeck opfordrede til at have opmærksomhed på sprogbrugen i de kommende strategier og planer, så det bliver nærværende for alle.

Anette Laiggard orienterede om, at der påtænkes en række mindre justeringer af organisationen. For at realisere og forankre vision 2017 er det direktionens vurdering, at det er nødvendigt med justering af SOFs organisation, vores kultur og arbejdsmåder samt at udvikle både medarbejdere og ledere til på nogle områder at arbejde anderledes og sammen med borgeren.

Direktionen vurderer, at der skal ses på følgende organisatoriske elementer:

- MY-DU relationen (etablering af en række målgruppespecifikke borgercentre med samlokalisering af MY-stabe og DU-kontorer inkl. chefer)
- Styrket sammenhæng i hjemmeplejen (samlokalisering af hjemmeplejevisitationen og staben i den sociale hjemmepleje inkl. chefer). Samtidig ønskes en øget koordinering mellem Hjemmeplejevisitationen og visitationen i SCK/HCK/RCK samt mellem den sociale hjemmepleje og de øvrige indsatser i borgerens hjem.
- De centrale kontorer (oprettelse af et politikcenter og et stabscenter med samlokalisering af chefer – der vil ikke blive ændret på, hvem der er ens chef, men sikret et øget samarbejde på tværs)
- Etablering af en enhed for civilsamfund (midlertidig projektenhed i center for politik, der skal styrke forvaltningens indsats ift. frivillige mv.)
- Justering af cheffora (strategisk forvaltningsledelse og mere driftsfokuserede mindre fora MY/DU, DU, politik, stabsfunktioner)

Arbejdet med de organisatoriske justeringer kommer til at foregå i en række arbejdsgrupper med deltagelse af chefer og medarbejdere og naturligvis med aktiv og grundig inddragelse af relevante MED. Efter sommerferien kommer direktionen med et konkret oplæg til det videre arbejde og hvilke arbejdsgrupper, som skal nedsættes.

Helle Haslund hilste tankerne for organisationsjusteringerne velkommen. Det rammer en del af det, som medarbejdersiden i forskellige sammenhænge har talt ind i, i forhold til at gøre ting og samle folk på en ny måde.

Konklusion

Der blev orienteret om det igangværende arbejde i forhold til den strategiske styring i SOF samt om påtænkte justeringer af organisationen.

Ad. 5 Igangværende og kommende omstruktureringer i SOF – fast punkt

Organisationsændringer på handicapområdet

På HovedMED den 28. marts 2014 blev der forelagt et forslag om organisationsændringer på handicapområdet. Processen blev sat i gang, og forslaget er nu blevet behandlet i de relevante AfdelingsMED ([læs notat](#)).

Anna-Belinda fortalte, at der er en vis bekymring blandt medarbejderne på de tilbud, der skal overflyttes. Samtidig viser dialogen fra de modtagne AfdelingsMED, at overflytningen opleves fordelagtig og giver god mening fagligt, da det vil give mulighed for større vidensudveksling og sammenhængskraft.

Der er selvfølgelig forståelse for de bekymringer, der er blandt medarbejderne, der skal overgå til en ny arbejdsplads, og det adresseres meget.

En af de ting, som også har været kritiseret, er, at medarbejderne i Center Paletten oplever, at man har handlet som om, forslaget allerede er vedtaget. Dette fremgår indirekte af notatet, hvor der står, at flere medarbejdere har udtrykt ønske om ikke at overgå, og derfor har man allerede for to medarbejdere fundet andre stillinger i centret. Dette er blevet drøftet med ledelsen i centret, da det selvfølgelig ikke er sådan en proces, der ønskes. Når forslaget ikke er endeligt behandlet, skal man selvfølgelig ikke handle som om, det er.

Med dagens behandling i HovedMED er forslaget godkendt.

Ejendomsdrift

Anette Laigaard indledte med at fortælle, at der igennem længere tid er blevet arbejdet på et forslag om at samle al ejendomsdrift i Københavns Kommune i en fælles enhed. Oplægget blev præsenteret på sidste møde i Økonomiudvalget den 10. juni.

Ledelsessiden bakker op om, at der etableres en fælles enhed for ejendomsdrift, dog med de forudsætninger, at det skal være de medarbejdere, der i dag er tæt på vores brugere, som fortsat skal komme fast de samme steder. Samtidig må det heller ikke koste stillinger ud over de medarbejdere, der overgår til den fælles enhed.

Der er nedsat et midlertidigt MED-udvalg på baggrund af Økonomiudvalgets behandling af sagen. Medarbejderrepræsentanterne i udvalget har dog følt sig lidt taget som gidsler i forhold til den drøftelse, der var på sidste møde, idet der i referatet står, at de ingen bemærkninger havde til indholdet. Det der imidlertid blev sagt på mødet var, at medarbejderne ikke havde noget til indholdet, da de ikke mente, man skulle drøfte indholdet på mødet, da der ikke havde været den nødvendige tid til forberedelse.

Forslaget er derfor nu sendt i høring i fagforvaltningerne. DU-handicap er tovholder på processen, og materiale er sendt ud til alle chefer i forvaltningsledelsen og chefer på udfører området. Svarfrist er den 3. juli. Tiden taget i betragtning vil det sandsynligvis ikke være muligt at nå en drøftelse i AfdelingsMED. De berørte medarbejdere er også orienteret og repræsenteret gennem det midlertidige MED-udvalg.

Torsdag den 26. juni kl. 14.30 er strategisk leder, Inge Sørensen fra KEjd inviteret til at komme og fortælle mere om projektet, svare på spørgsmål og gå i dialog om vores særlige behov i SOF. Mødet afholdes i Bernstorffsgade 17, 5.sal, vær. 504. Alle er velkomne til at deltage. Tilmelding skal ske til Astrid Flejsborg Find, zh71@sof.kk.dk

Alle høringssvar vil blive vedlagt som bilag til indstillingen til SUD i august.

Jens Flyvholm spurgte opklarende til, hvem det primært kommer til at have indflydelse på?

Anna-Belinda svarede, at det er medarbejdere, der arbejder med rengøring, vedligehold, kantiner, terræn og sikring.

Jørgen Marthedal tilkendegav, at en samling overordnet er den rigtige vej at gå. Dog giver K.Ejds ry, som noget tunge at danse med, også anledning til bekymring. Man kan dog håbe, at der sker en positiv påvirkning fra vores tekniske folk.

Linda Svendsen fortalte, at der lå et brev fra medarbejderne i det midlertidige MED-udvalg med en lang række spørgsmål i forhold til, hvad en samling af opgaver på dette område vil betyde og have af konsekvenser. I den fase af processen vi er i nu, er det fortsat uvirkeligt og derfor svært at forholde sig til på den konkrete lokale arbejdsplads, hvad det egentligt kommer til at betyde. Det er svært at lave en høring, når man ikke er så langt i processen, at man kan konkretisere i detaljer, hvilke konsekvenser beslutningen vil have. Det var også den erfaring, man gjorde sig ved sammenlægningen af de administrative opgaver. Udgangspunktet for sammenlægningen af ejendomsdriften er at spare penge, og det har alt andet lige en konsekvens for opgaveløsningen ude på den enkelte arbejdsplads.

Linda spurgte til det organisatoriske ophæng af ejendomsdriften, og hvordan fagforvaltningerne og den enkelte arbejdsplads kommer til at samspille med den forvaltning, hvor ejendomsdriften kommer til at høre til.

Anna-Belinda sagde, at udgangspunktet skal være, at medarbejderne skal forblive fysisk, der hvor de er i dag. Der er blevet tænkt meget i at fastholde den lokale dialog med medarbejderne knyttet til et lokalt geografisk område, hvor de kender deres institutioner. Det organisatoriske ophæng er K.Ejd med en opdeling i distrikter på tværs af forvaltninger. Der lægges derudover op til, at der skal være et kontorchefforum, der skal drøfte overordnede problemstillinger.

Ringbo

Sven Bjerre orienterede om status på Ringbo. Det er besluttet at fremrykke tidspunktet for hvornår, Ringbo skal overgå til byen ledelsesmæssigt. Der arbejdes efter, at det bliver omkring 1. januar 2015. Det har ikke den store betydning for medarbejderne, da der har været kørt en proces i forhold til medarbejderne, og hvor de skal hen, men det betyder selvfølgelig noget i forhold til de ledelsesmæssige forhold, der er omkring medarbejderne. Der

er nedsat en styregruppe med Sven som formand og en arbejdsgruppe, hvor alle enheder er repræsenteret.

Holme, Stubberupgård, Lindegårdshusene

Sven Bjerre orienterede om, at der har været en sag på SUD vedr. Holme, Stubberupgård og Lindegårdshusene. Det skyldes, at der ligger en gammel beslutning om, at det lige som for Ringbo har været hensigten, at disse tilbud skulle moderniseres og flyttes ind til byen. Denne beslutning har dog været taget op til genovervejelse, da man ikke var sikker på, at beboerne på disse tilbud var interesserede i at flytte ind til byen. Der har derfor kørt nogle processer, hvor beboerne er blevet hørt om, hvad de ønsker. Lidt overraskende har det vist sig, at der ikke er særlig mange af beboerne, der reelt ønsker at flytte i en ny lejlighed i byen. De sætter pris på de omgivelser, de har, og at være tæt på naturen.

Der har på den baggrund været lagt op til en principdiskussion i udvalget, som gør op med, at alle beboerne skal flyttes ind til byen. Der er derfor truffet en principbeslutning om, at man kun skal flyttes ind til byen, hvis man selv ønsker det. Det betyder nok, at SOF i højere grad end forventet kommer til at fastholde og modernisere nogle af pladserne uden for København.

Derudover er der også truffet en principbeslutning om, at Lindegårdshusene skal være mindre – det skal være opdelt i mindre enheder – og det skal være mindre institutionsagtigt.

På baggrund af principbeslutningen er der ved at blive udarbejdet et budgetforslag. HovedMED vil få forslaget, når det er færdigt.

Tæt på familien

Sven Bjerre orienterede om 'Tæt på familien', som er et projekt, der er blevet arbejdet med igennem et stykke tid. Det tager udgangspunkt i den positive udvikling, der har været i forhold til, at vi i SOF er blevet bedre til at arbejde forebyggende med familier og ressourcerne i familier og netværk.

Denne udvikling ønskes styrket, og der har derfor været fokus på ungeområdet, og hvordan man kan gøre det bedre med henblik på at reducere behovet for langvarige døgnanbringelser og opholdsstedsanbringelser. Hvordan de unge kan støttes bedre i det miljø, de er.

Der er blevet lavet et oplæg, som er blevet drøftet i tænketanken på børneområdet, og alle er enige om, at der er nogle gode perspektiver i det. Der arbejdes på at omsætte det i et konkret budgetforslag, og det ser ud til i opstartsfasen at kræve nogle udgifter, men til gengæld vil der på længere sigt kunne opnås nogle besparelser, der er større end det, særligt i forhold til at reducere udgifter til anbringelser. Budgetforslaget vil blive sendt til HovedMED, når det er færdigt, og sat på dagsordenen på HovedMED mødet i september.

Konklusion

Der blev orienteret om igangværende og kommende organisationsændringer i SOF, herunder: ændringer på handicapområdet; enhed for ejendomsdrift; Ringbo; Holme, Stubberupgård og Lindegårdshusene samt projektet Tæt på familien.

Ad. 6 Orientering om sygefraværstallene

For at gå lidt bagom sygefraværstallene og få sat nogle ord på de handlinger, der sker rundt om på arbejdspladserne i SOF for at nedbringe sygefraværet, var Ulla Baggesgaard, Centerchef i Center CAMPO, og Kathe Jalsing, gruppeleder i Den sociale hjemmepleje inviteret til at fortælle om deres erfaringer.

Ulla Baggesgaard fortalte, at en stor del af fraværet hos dem handler om manglende trivsel enten på arbejde eller privat. Sidste år havde centret et meget højt sygefravær, hvor af de fleste antal fraværsdage handlede om forandringsramthed. I 2014 er sygefraværet blevet betydeligt lavere - ikke fordi de ikke længere er ramt af forandringer -, men fordi de har arbejdet meget hård og kontinuerligt med at ændre kurs.

De har grebet fat i to områder. 1) Det individuelle - der blev afholdt kontinuerlige samtaler med henblik på enten at hjælpe tilbage på arbejde eller hjælpe videre i arbejdslivet, 2) Det fælles - har handlet om at skabe mening, vise retning, sætte rammer, give omsorg og vise mod.

I forhold til at nogle af de borgere, der bor på botilbuddene i CAMPO, er udfordrende - der er kontinuerlig risiko for vold og trusler om vold - har centret haft stor glæde af og succes med frivillige eller ønskede personalerokader til tilbud i centret, f.eks. Bofællesskaberne, hvor der er et betydelig mindre belastende arbejdsmiljø. Det er centrets erfaring, at det giver hurtig helbredelse.

I forhold til det individuelle omkring medarbejdere med højt fravær eller risiko for at blive sygemeldt er centrets anbefaling at lytte lidt højere til medarbejderen, finde frem til årsagen og målrette indsatsen. Det handler om at finde løsninger sammen med medarbejderen. Er det udsigtsløst, at medarbejderen kan vende tilbage, så handler det om at hjælpe videre eller hjælpe helt ud. Det er alle parter i virkeligheden mest tjent med, i stedet for at trække pinen ud.

Omkring det fælles handler det også om at lytte lidt højere, både leder til medarbejder og medarbejder til leder. Det handler igen om at finde årsagen og målrette indsatsen efter årsagen.

Center CAMPO arbejder efter tre centrale faktorer i det gode arbejdsliv: medindflydelse - og klarhed over hvor langt medindflydelsen rækker; anerkendelse - alle oplever, at de bliver set, hørt og anerkendt for det de gør; og retfærdighed - oplevelsen af at man bliver fair behandlet, også når man ikke får ret.

Det er vigtig at skabe mening i det tilsyneladende meningsløse og behandle hinanden ordentlig og turde sige det svære åbenlyst.

Helle Vibeke Carstensen fortalte, at modellen med personalerokader også prøves af andre steder, og at medarbejdere ofte kan tåle at være i presset i et stykke tid vel viden, at man kommer et andet sted hen. Ved at vi deler det svære arbejde mellem flere, bliver vi ikke presset helt der ud, hvor vi bliver sygemeldt.

Helle Haslund supplerede og sagde, at det i forhold til personalerokader er en stor fordel for CAMPO, at de har så stor bredde i deres brugergruppe, som

de har, og det, skal man selvfølgelig være opmærksom på, ikke er tilfældet i alle centre.

Lillian Albeck spurgte til, hvordan man på forhånd kan tage hånd om eventuelle problemer i en medarbejdergruppe, hvor sygefravær kan medføre mobning, som fører til forlænget sygefravær? Hvordan kan man tage hånd om det inden det sker?

Ulla Baggesgaard svarede, at hun også her mener, at det er vigtigt at lytte højere og være opmærksom på hvad, der sker i ens medarbejdergruppe. I Center CAMPO er der også blevet arbejdet rigtig meget med arbejdspladskulturen lokalt.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det er vigtigt at have dialogen, og at man som leder godt kan rammesætte og italesætte, hvordan man gerne vil have, at kulturen er på arbejdspladsen.

Anne Steenberg spurgte om de i Center CAMPO var startet med langtids- eller korttidssygefraværet?

Ulla Baggesgaard svarede, at de startede ved langtidsfraværet, da det var der de slog mest ud.

Anne Steenberg spurgte til, hvor de i CAMPO havde lagt den etiske grænse i forhold til medarbejdere, der er alvorligt syge med lange behandlingsforløb.

Ulla Baggesgaard svarede, at det i sådanne tilfælde selvfølgelig kræver mod men vigtigst af alt er, at man behandler hinanden ordentligt og får sagt ordentligt farvel, hvis det er det, der bliver udgangen.

Anette Laigaard supplerede og sagde, at der ikke er noget let svar på det. Det er et meget svært dilemma, som vi desværre en gang i mellem kommer til at stå i.

Helle Haslund sagde, at det i arbejdsgruppen for trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær før er blevet drøftet, om vi behandler sygdom anderledes, hvis det er arbejdet, der har gjort en syg, og spurgte Ulla Baggesgaard hvordan de oplevede det.

Ulla Baggesgaard svarede, at de indsatser og aktiviteter, der skal i gang, er præcis de samme.

Kathe Jalsing fortalte om erfaringerne fra hjemmeplejecentret Brønshøj/Vanløse i Den sociale hjemmepleje.

Da hjemmeplejecentret i sin tid startede med at arbejde med sygefravær og trivsel, valgte de at have fokus på kost og motion, kommunikation og at flytte fokus fra nogle af de opgaver, der er særligt belastende.

Konkret blev der sørget for, at der var frugt og knækbrød til medarbejderne, som cykler rundt det meste af dagen, og brug af hulahopring og sjippetov blev indført som en fast ting hver dag. Dette fokus førte til et fald i sygefraværet.

Derudover har hjemmeplejecentret valgt at have fokus på, hvorfor medarbejderne kommer på arbejde frem for sygefravær og sygefraværstal.

Der er fokus på relationer, samspil i medarbejdergruppen og de positive historier. Der er skabt rammerne for, at medarbejderne kan fortælle hinanden hvordan, de har det, hvilken type opgaver de har den pågældende, og om de har behov for hjælp fra en kollega.

Fokus er på forebyggelse og trivsel - det skal være sjovt at komme på arbejde.

Helle Vibeke Carstensen opfordrede til, at HovedMED medlemmerne besøger det AfdelingsMED, de er blevet kontaktperson for med henblik på at få flere gode historier om hvordan, der bliver arbejdet med sygefravær og tilstedeværelse. ([Se fordeling af AfdelingsMED på hovedMED medlemmer her](#)).

Lillan Albeck fortalte, at tidsregistreringens ophør har haft positiv indflydelse på fraværsfokus og dialog i Handicapcenter København, idet man ikke længere hver dag bliver konfronteret med fraværstal.

Linda Svendsen spurgte til, om man på københavnerplan taler om fastholdelse af medarbejdere i forbindelse med alvorlig sygdom i forhold til, at give arbejdspladserne økonomi til det.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at hun kunne prøve at tage det op med HR cheferne i de andre forvaltninger.

Helle Haslund spurgte til hvordan, der bliver arbejdet med sygefraværet på de arbejdspladser, der er en del af taskforceprojekterne.

Helle Vibeke Carstensen svarede, at det er Arbejdsmiljø København (AMK), der står for det konkrete arbejde inden for taskforceprojekterne, mens Kontoret for organisationsudviklings rolle har været at identificere de arbejdspladser, der skulle være en del af taskforceprojekterne. Der er løbende tæt kontakt med AMK, og AMK laver en opsamling på de generelle erfaringer fra projekterne til SOF.

Kathe Jalsing bemærkede, at det er vigtigt at huske, at det ikke er sikkert at det, der virker på en arbejdsplads virker på en anden – der skal tages højde for forskellige mennesker og kulturer.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det andre har gjort kan bruges til inspiration, men selvfølgelig altid skal tilpasses den konkrete kontekst, man er i.

Konklusion

Ulla Baggesgaard, centerchef i Center CAMPO og Kathe Jalsing, gruppeleder i Den sociale hjemmepleje var inviteret til at fortælle om deres erfaringer med at arbejde med fravær og trivsel.

Ad. 7 Årshjul inkl. sager på vej

Ingen bemærkninger

Ad. 8 Meddelelser

Lillan Albeck fortalte, at taskforcen, der har været i Handicapcenter København nu flytter videre til et nyt sted. I den forbindelse gjorde Lillan

opmærksom på, at man skal huske at tænke medarbejderne i taskforcen med i arbejdsmiljøet. Der er fra medarbejderne ros i forbindelse med, at nogle medarbejdere er sendt i forvejen for at forberede ankomsten af resten af taskforcen.

Jens Flyvholm stopper i Socialforvaltningen pr. 8. august. Jens har fået nyt job som kredssekretær i KFUM-KFUK i Norge. Der afholdes afskedsreception for Jens den 29. august i Spaniensgade 25.

HovedMED takker for indsatsen og de mange gode bidrag.

Ad. 9 Eventuelt

Ikke noget til eventuelt