

DAGSORDEN FOR MØDE MELLEM HOVEDMED OG BØRNE- OG UNGDOMSUDVALGET

Dato: 24. februar 2016
Tid: Kl. 15-16
Sted: Rådhuset, udvalgsværelse D, 1.sal, vær.103
Mødedeltagere: **BUU:** Borgmester Pia Allerslev (V), Nishandan Ganesalingam (C), Karina Vestergård Madsen (Ø), Tommy Petersen (B), Klaus Mygind (SF), Jan Andreasen (A), Henrik Svendsen (DF), Henrik Nord (B), Gorm Anker Gunnarsen (Ø)

HovedMED:

Ledelsesrepræsentanter: Tobias Stax (Adm. dir. – formand), Steen Enemark Kildesgaard (Direktør), Camilla Niebuhr (Direktør), Nina Hemmersam (Kontorchef, Center for Policy), Louise Kanstrup Petersen (Chef, Områdesekretariatet), Jeanne Jakobsen (Skoleleder, SKK), Marialise Rømer (Klyngeleder, LFS ledersektion), Kirsten Bergstrup (Selvejende klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion), Kate Obeid (Områdechef, arbejdsmiljøleder)

Medarbejderrepræsentanter: Jan Hoby (LFS - næstformand), Thomas Enghausen (LFS), Lars Sørensen (KLF), Annette Mai Larsen (BUPL), Rune Simmelsgård Clausen (AC), June Andersen (HK), Irene Holmstrøm (FOA, KLS), Niels Mortensen (FOA 1), Bodil Marie Gjøl (DSR), Helle Bille Nattestad (AMR), Jeppe Jensen (AMR), Heidi Holm Berg (AMR)

Øvrige deltagere: Gitte Lohse (Sekretariatschef i ledelsessekretariatet), Anna Faber (Områdesekretariatet - referent)

Ikke til stede fra BUU: Rune Dybvad (S), Jonas Bjørn Jensen (S)

Ikke til stede fra HovedMED: Søren Trier Højsgaard (Områdechef), Henriette Brockdorff (BUPL), Jeanie C. Nielsen (HK), Jan Trojaborg (KLF)

DAGSORDEN

| | Tid | Indhold | Bilag |
|---|-------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 15:00-15:05 | Velkomst v/Borgmester Pia Allerslev | |
| 2 | 15:05-15:50 | Drøftelse af budgetforslag 2017 | Bilag 1: Budgetmateriale eftersendes |
| 3 | 15.50-15.55 | Eventuelt | |
| 4 | 15.55-16.00 | Afslutning v/Borgmester Pia Allerslev | |

REFERAT

Ad 1. Velkomst v/Borgmester Pia Allerslev

Ad 2. Drøftelse af budgetforslag 2017

Følgende bliver anført fra **medarbejdersiden**:



- Der bliver indledningsvis tilkendegivet, at BUU og forvaltningen står overfor en rigtig svær øvelse. Det opleves positivt at HovedMED inddrages tidligt i budgetprocessen. Det er dog på nuværende tidspunkt svært for B-siden at sige positivt eller negativt til nogle af forslagene. B-siden håber på, at komme til at få en dialog mere med BUU på et senere tidspunkt.
- Der udtrykkes generelt bekymring for arbejdsmiljøet og det øgede pres på medarbejderne. Der opfordres til, at BUU forholder sig til, hvad konsekvenserne bliver for arbejdsmiljøet. Uanset hvilken faggruppe man taler om, så er der ikke nogle, der ikke løber stærkt. Uanset hvad, kommer det til at betyde, at der er nogle, der kommer til at løbe endnu stærkere. Arbejdsbelastningen for hver enkel medarbejder bliver større.
- Der peges generelt på, at det er positivt, at der er udarbejdet investeringscases med henblik på at styrke den tidligere indsats og fokusere på arbejdsmiljø og arbejdsfællesskaber. Der peges samtidig på, at det er svært at sige, om det vil give output i den anden ende.
- Det peges på, at der er en stor ubekendt - nemlig omprioriteringsbidraget. Hvis det bliver en realitet, er vi rigtig udfordret. Det er generel enighed om at det er fint, at omprioriteringsbidraget er parkeret for en tid. Det er et rigtig godt signal at sende til medarbejderne. Såfremt det viser sig, at der efter sommerferien skal fines flere penge appelleres der til, at der laves en buffer-tidsplan i forhold til at inddrage HovedMED efter sommerferien.
- Der gøres opmærksom på, at arbejdstilsynet melder om stort pres på arbejdsmiljøet på skoleområdet. Grundskolerne bliver vurderet som et område, hvor der mange steder er problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Der er fem Københavnske skoler, der har fået et påbud. Påbuddene handler bl.a. om følelsesmæssigt pres, udfordringer med at håndtere elever med særlige udfordringer, tidspres, manglende prioritering i opgaver, vold og trusler om vold. Der opfordres til, at pointerne fra arbejdstilsynet tages alvorligt.
- Det anbefales, at der udarbejdes en "Need to have" og "Nice to have"-liste og at alt det, der adskiller København fra fx Køge og Kolding fraprioriteres. Der opfordres til at bevare medarbejderne frem for at prioritere fx EAT. Der appelleres til, at politikerne retter fokus mod ledere, medarbejdere og arbejdsmiljø.
- Der er generel enighed om, at der bør investere i arbejdsfællesskaber samt langsom tilbagevenden efter sygemelding pga. stress. Der er dyrt for kommunen, når medarbejdere går ned med flaget. Arbejdsfællesskaber adresserer bl.a. det korte sygefravær og sikrer kvalitet i kerneopgaven. Der peges på, at det fx på skoleområdet i høj grad er den privatpraktiserende lærer. Her er det bl.a. vurderingen, at arbejdsfællesskaber vil kunne gøre noget ved arbejdsmiljøet.
- I forhold til budgetforslag vedr. sundhedsplejen peges der på, at der ikke er evidens for forslag. Der forelægger viden om, at nogle af de forsætninger der er medtaget i forslag, ikke virker som fremlagt. Der spørges ind til, hvilke ydelser man ønsker at omlægge og hvilke konsekvenser det forventes at have for sundhedsplejen? Der spørges ind til, om man fra politisk hold vil bryde med sundhedsstyrelsens anbefalinger?
- Der peges på, at det er bekymrende, at antallet af arbejdsskadeanmeldelser er stigende. På specialområdet er man blevet skarpe på at anmelde. Der gøres opmærksom på, at det ikke bliver anmeldt i tilstrækkeligt omfang på mange almenskoler, hvor der mangles viden om, hvornår en skade skal anmeldes og hvordan. Der peges på, at det er noget BUF er nødt til at tage alvorligt, for arbejdsskaderne kan resultere i sygefravær, nedslidning og stress, hvis der ikke bliver taget hånd om dem.
- I forhold til udnyttelse af kvadratmeterne i HNG bør der være opmærksomhed på, hvad det er for et arbejdsmiljø der bliver skabt for de medarbejdere, der er der. Det kan godt virke stressende med åbne stationer, hvor man aldrig ikke ved, hvor man skal sidde.
- Der opfordres til, at der tages hensyn til administrative medarbejdere ude på skoler og institutioner, som har været hårdt ramt af it-systemer, omflytninger mm. Det har skabt meget stress.
- Der peges på, at der er mange medarbejdere, der er sygemeldte pga. stress. Det er et generelt problem indenfor det offentlige, at folk kommer for hurtigt tilbage til arbejdet igen. Det kan resultere i, at de bliver

langtidssygemeldt og derefter afskediget. Det ville være godt, hvis der kunne udmeldes ressourcer, så medarbejdere kunne komme langsomt i gang - frem for hurtigt at skulle op på 100% arbejdsstyrke.

- Der peges på, at medarbejdere med stress eller alvorlig sygdom ikke altid bliver behandlet ordentligt og at dette er et tema der bør drøftes. Der er blevet kortere vej mellem, at man bliver syg og man er ude af butikken.
- Det appelleres samtidig til, at man passer på med, at decentrale ledere bliver opfattet som nogle, der bare afskediger, når folk bliver syge. Det handler om rammevilkårene for den offentlige sektor. Lederne bliver nødt til at tænke i bæredygtige arbejdspladser. Et eksempel er en medarbejder, der er kraftramt. Klyngeleder bliver nødt til at afskedige medarbejder, for at få det hele til at løbe rundt. Der opfordres til at politikerne tænker over, hvad de politiske rammer har af decentrale konsekvenser.
- Der opfordres til, at budgettet er i overensstemmelse med værdierne i MEDaftalen. Hvis rammerne ikke er i orden, er det svært at løse i de lokale MED. Medarbejdere har dårlig tid til at få MEDaftalen i spil. Der er stor bekymring for, hvordan man inddrager medarbejderne, da medarbejderne så skal give køb på forberedelsestiden, som de har så lidt af.

Følgende bliver anført fra **ledersiden**:

- Der bliver gjort opmærksom på de omfattende omstruktureringer, som organisationen har gennemført og er i gang med at gennemføre - herunder ny klynge og netværksstruktur, fremtidens fritidstilbud, nye administrative systemer mm. Der er sat mange skibe i søen og samtidig er der færre mennesker til at løfte opgaverne. Det er vigtigt, at politikerne har fokus på dette.
- Der peges på, at det er svært at gå ind i de enkelte forslag på nuværende tidspunkt. Der peges på et ønske om at blive inddraget igen på et senere tidspunkt.
- Der opfordres til, at man fremadrettet i højere grad fokusere på at måle om forandringerne har den ønskede effekt. Medfører forandringerne at organisationen bliver mere effektiv? Er det blevet enklere ude på de enkelte arbejdspladser?
- Der opfordres til ærlighed omkring, hvorvidt der er tale om besparelser eller effektiviseringer.
- Der peges på, at det er en politisk beslutning at sygefraværet skal nedbringes. Der er udviklet systemer, der skal vise politikerne om organisationen løser opgaven. Virkeligheden er at lederne skal have en hverdag til at fungere og politisk har man besluttet, at man skal nedbringe sygefraværet. Som leder bliver man presset ud i situationer, som kan føres tilbage til politiske beslutninger.

Følgende bliver anført fra **BUU**:

- V gør opmærksom på, at politikerne heller ikke ved, hvor det ender. For politikerne har det være vigtigt, at have en åben drøftelse. Dette er ikke for at skabe mere usikkerhed blandt medarbejdere, men for at sikre at medarbejdere ved noget om, hvad politikere har af redskaber at skrue på.
- V anerkender, at det er en frustrerende proces for medarbejderne. Fra politisk hold forsøger man at inddrage medarbejdere så meget som muligt. Medarbejdernes input er vigtige, når politikerne skal træffe beslutning om effektiviseringer. Trods inddragelse er det dog ikke sikkert, at medarbejderne er enige i den måde, som politikerne ender med at lave effektiviseringerne på.
- A konkluderer, at meldingerne fra medarbejderne er meget entydige og handler om arbejdsmiljøet. Det politikerne kan tage med sig ind i udvalget, er at organisationen er inde i en konstant reformproces og at vi som udvalg kan overveje at tage en timeout i stedet for at køre reform amok.
- A udtrykker skepsis forhold til investeringscases og peger på, at det kan komme til at stresse medarbejdere endnu mere.
- V er ikke enig i, at løsningen er at stoppe reformering af organisationen.
- Ø peger på, at de endnu ikke er påbegyndt drøftelserne om omprioriteringsbidraget. Der spørges ind til, hvad den optimale proces vil være, hvis regeringen har held til at gennemføre finanslov 2017?
- SF udtrykker håb for, at der bliver skabt en stærk bevægelse mod besparelseskravene
- SF giver udtryk for, at de er opmærksomme på de udfordringer, som der peges på, og at der skal fokus på udvikling af arbejdsfællesskaber.

- S peger desuden på, at der skal sættes spørgsmålstejn ved skattestoppet.
- SF udtrykker bekymring for praksis, hvor ledere oplever sig nødsaget til at afskedige terminale patienter. Der peges på, at dette ikke er rimeligt.
- C kvitterer for konstruktiv feedback, der afspejler professionalisme.
- V gør opmærksom på, at sygefravær er et fælles ansvar. Det er vigtigt, at ledere ser det som en væsentlig opgave at skabe arbejdsmiljø, der kan nedbringe sygefraværet. V peger på, at sygefraværet skal kunne nedbringes væsentligt.
- V runder mødet af med at kvittere for de mange konstruktive og ærlige tilbagemeldinger. V opfordrer til, at medarbejdere og organisationer løbende indgår i dialog med politikerne. HovedMED vil blive inviteret til et nyt møde senere i processen.

Ad 3. Eventuelt

Ad 4. Afslutning v/Borgmester Pia Allerslev