



Referat fra møde i HovedMED 7. december 2012

13-12-2012

Dato: Fredag den 7. december 2012
Tid: Kl. 10.00-13.00
Sted: Bernstorffsgade 21, kld.

Sagsnr.
2012-173312

Dokumentnr.
2012-1011312

Sagsbehandler
Lone Sørensen

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
Mette Meisner	Suppeant for fællestillidsrepræsentant	DJØF
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	KKE
Henrik Mielche	Kontaktperson, Dannebrogsgade	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Maria Holm	Socialpædagog, Grøndalsvænge	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Robert Larsen	SOSU	AMR, den sociale hjemmepleje
Lillian Albeck	Sagsbehandler, Handicapcenter København,	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Helle Andersen	Administrativ medarbejder, Center for forebyggende og rådgivende aktiviteter	AMR, Centre for børn og unge
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand og ordstyrer
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Henrik Dencker	Kontorchef for HR Administration	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Knud Andersen	Myndighedschef, Socialcenter København	MY Voksne, ledelse
Anne Steenberg	Myndighedschef Børnefamiliecenter	MY Børn, ledelse

Kontoret for HR Administration

Bernstorffsgade 21, 3
1592 København V

Telefon
3317 3693

Telefax
3317 3422

Mobil
2032 0523

E-mail
Y338@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009684783

www.kk.dk

	København	
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center Ringbo	Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejdsmiljø)
Lasse F. Steenland	Centerchef for autisme og specialpædagogik	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø)
Tina Busholdt	Arbejdsmiljøkoordinator, HR Administration	Observatør
<u>Afbud:</u>		
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Toke Riis Lund	Fællestillidsrepræsentant	DJØF
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Kathe Jalsing	Gruppeleder	Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø)
Anna-Belinda Fosdal	Kontorchef, DU handicap	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Henrik Rune Holst	Forstander, Den Flyvende Hollænder	Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø)
Jørgen Segall,	Leder af Uddannelsescentret	Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade (Ledelse/arbejdsmiljø)
Gæster		
Dorthe Olsen	Risikomanager, DU handicap	Dagsordenens punkt 6

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter
2. Status administrationsplanprojektet. Information og drøftelse.
3. Strukturarbejdsgruppen i KK. Information og drøftelse.
4. Budget 2013 om de personalemæssige konsekvenser. (Punktet er udskudt fra HovedMED 2. november). Information og drøftelse.

Bilag:

- Konsekvenser af budget 2013

5. Arbejdsmiljø – fast punkt. Information og drøftelse.
 - Timebanken, AMK. Status 2012 samt forslag til prioritering i 2013. **4 bilag:**
 - Status på timebanken 2012
 - Oversigt over anvendelse af timebank i 2012
 - Forslag til anvendelse af timebanken i 2013
 - Brug af timebanken til byggeprojekter
 - Trivselsundersøgelsen 2013. **2 bilag:**
 - Kommunikations- og opfølgingsplan for trivselsundersøgelse 2013
 - Forvaltningsspecifikke spørgsmål i trivselsundersøgelse '13, udarbejdet af arbejdsgruppe under HovedMED (til orientering)
6. Orientering om utilsigtede hændelser. **Bilag:**
 - Notat vedr. de personalejuridiske aspekter.
7. Årshjulet, inkl. sager på vej. **Bilag:**
 - Opdateret årshjul
8. Meddelelser
9. Eventuelt

Referat

Ad 2: Status administrationsplanprojektet

Henrik Dencker indledte og fortalte, at processen i SOF for udvælgelse af medarbejdere, der skal overgå til KS nu er gennemført. Der har været en god overensstemmelse mellem procesforløbet og de principper, som blev besluttet her i HovedMED. Kun 4 % har ikke fået opflydt deres ønske.

KS kan desværre ikke tage imod de decentrale medarbejdere, inkl. medarbejdere fra ØS før til marts 2014, hvorimod det forventes at, medarbejdere fra LPS og HR Adm. overgår juni 2013. Der forhandles fortsat om lokalisering.

Derudover har alle medarbejdere i KS, som skal overgå til KS, været til møde i Nationalmuseet med KS som vært. Der var en god stemning og stor politisk bevågenhed, idet overborgmesteren deltog og bød velkommen. De vigtigste spørgsmål var 1) hvor skal arbejdspladsen fysisk placeres 2) hvordan skal arbejdet organiseres og 3) hvem bliver vores leder? Disse spørgsmål er endnu ikke besvaret, men det forventes at der vil ske en nærmere afklaring af alle forhold fra januar og frem til marts/april 2013.

Linda Svendsen påpegede, at der har været et godt forarbejde med ressourceberegninger fordelt på centerfællesskaberne og udarbejdelse af papiret med principper for udvælgelsesprocessen. Det giver en gennemsigtighed i processen og er med til at skabe tryghed. Når man så ser på listen over medarbejdere / årsværk, der skal flytte, så matcher det ikke helt med beregningerne og principperne. Nogle centre har

eksempelvis afgivet alle regnskabsmedarbejderne, selv om en stor del af opgaven forbliver tilbage i SOF. Andre steder er der kun afgivet tomme årsværk. Det giver mudder i gennemsigtigheden og dermed i trygheden for den enkelte. De 4 % der nævnes, som ikke har fået opfyldt deres ønske må være beregnet ud fra den kategori af medarbejdere, der deltog i ønskeprocessen, idet mange medarbejdere fulgte opgaven og derfor ikke var med i ønskeprocessen.

Linda fortsatte og sagde, at der på informationsmødet på Nationalmuseet var spørgsmål om, hvordan man matcher medarbejderne til opgaven. Her var svaret, at det er en ledelsesopgave. Og man sagde samtidig, at dette match ville indgå som en del af grundlaget for strukturobygningen i den centrale enhed. Det må være en forglemmelse, at ledelsen i den forbindelse ikke nævnte, at medarbejdere og samarbejdssystemet skal med ind over. Derudover synes det underligt, at der fra ledelsen blev kommenteret på, at der overflyttes tomme årsværk. Der er mange medarbejdere, som skal igennem en stor spareøvelse, hvor der skæres voldsomt ned. Så det må have en positiv betydning, at der overføres tomme årsværk ift. evt. afskedigelser.

Ift. de vilkår, som medarbejderne overføres med, så bør disse ordninger fortsætte i KS, idet centraliseringen jo er en 'oppefra og ned' beslutning. Det skal ikke gå ud over medarbejdernes eventuelle funktionsløn, efteruddannelsesforløb, hjemmearbejdspladser mv. Man skal i KS acceptere den løn og de vilkår medarbejderne har. Men sådan som papirerne fra KS kan læses, så garanteres dette ikke.

Helle Andersen supplerede og sagde, at det i Det Midlertidige Samarbejdsudvalg (MSU) har været drøftet, at man evt. kan rykke nogle medarbejdere over før marts 2014 for at matche de kompetencer, der mangler pga. at der er overført tomme årsværk. Herved undgås nyansættelser. Et sådant initiativ skal naturligvis ske i en tæt dialog med centercheferne.

Henrik Dencker samlede op og sagde, at meget her jo bør adresseres KS og ikke forhold, som HovedMED i forvaltningerne har indflydelse på. Det er dog indtrykket, at KS er enige i, at det kun vil være marginale vilkårsændringer, der kan komme på tale, når medarbejdere overflyttes. F.eks. tillæg ift. skæve arbejdstider eller lignende.

Ift. gennemskuelighed i processen, så er overflytning af tomme årsværk et udtryk for, at man i videst muligt omfang, har ønsket at imødekomme medarbejdernes ønsker. Det gælder også, når der er sket en clearet mellem centre. Men er processen ikke gennemskueligt decentral, så bør man tage en snak med sin lokale chef. Ingen har interesse i andet.

Henrik Dencker sagde videre, at der er en særlig problemstilling i ØS, hvor 4 medarbejdere ikke har fået opfyldt deres ønske. Dette skyldes den måde arbejdet i ØS er organiseret på, hvor nogle medarbejdere både løser opgaver, der skal flyttes, og opgaver, der bliver tilbage. Derfor har de fleste medarbejdere været omfattet af ønskeprocessen. Det er opfattelsen, at samtaler mellem ledelse og de berørte medarbejdere er sket i en konstruktiv dialog.

Linda Svendsen svarede, at hun er tilfreds med, at man herfra opfordrer til lokale samtaler, der kan bidrage til at skabe klarhed om de valg ledelsen har truffet. Der er stadig den bekymring, at KS forventer, at medarbejdere der afgives, arbejder med næsten 100 % af de opgaver, der overflyttes.

Hertil svarede Henrik Dencker, at det er forvaltningerne, der har ansvar udpegning af medarbejdere og derfor har forvaltningerne også forpligtiget sig til at overholde de aftalte spilleregler. Og det er min oplevelse, at det har vi gjort.

Helle Andersen bemærkede, at der er en vilkårsgruppe nedsat, som kigger på vilkårsændringer i forbindelse med overflytningen. Sigtet må være at sætte overliggeren højt, sådan at man f.eks. følger de overordnede generelle regler omkring frihed mellem jul og nytår mv., og at man ser på de specifikke ting særskilt. Helle udtrykte ros over for KS, idet der er en imødekommende tilgang på ledelsessiden i MSU, hvor de forsøger at gøre deres bedste ift. samarbejdssystemet, som man ellers ikke har de store traditioner for.

Anette Laigaard afsluttede med at sige, at KS arbejder seriøst på, at skabe gode rammer og en arbejdsplads, der kan rumme de mange dygtige medarbejdere, som overflyttes.

Konklusion

Proces og status om overflytning til KS blev drøftet. Opmærksomhedspunkter, der her er drøftet, har såvel ledelses- som medarbejdersiden en interesse i at sende videre til KS.

Ad 3: Strukturarbejdsgruppen i KK

Anette Laigaard indledte med at fortælle om ØU's drøftelse den 4. december vedr. strukturudvalgets oplæg om modeller for en evt. ændret forvaltningsstruktur i KK. ØU's protokolbemærkning til oplægget lyder som følger:

Protokolbemærkning fra SF, Ø, RV, V, DF og C

"Partierne kan ikke ud fra det foreliggende arbejde i Strukturudvalget anbefale, at man arbejder videre med enhedsforvaltning med flertalsstyre. Partierne mener således ikke, at det er godtgjort, at en sådan ændring vil være hverken en demokratisk eller en administrativ

forbedring i forhold til den nuværende styreform eller de andre beskrevne modeller.

Partierne noterer sig, at der i rapporten er konkrete forslag til sammenlægning af en række forvaltninger, OG AT DER KAN VÆRE POTENTIALER HERI. Partierne mener imidlertid ikke, at man på det foreliggende grundlag kan beslutte en evt. sammenlægning. En sådan øvelse kræver et langt stærkere beslutningsgrundlag end det foreliggende.

Til gengæld mener partierne, at arbejdet i strukturudvalget har vist, at mulighederne for øget administrativ effektivisering, mere gennemskuelig borgeradgang til kommunen samt mere demokrati i høj grad er til stede allerede inden for den nuværende styreform.

Ligeledes gælder mulighederne for en øget decentral forvaltningsorganisering, større samlokalisering mellem de enkelte forvaltninger samt muligheden for at undgå snitfladeproblematikker, som beskrevet i strukturudvalgets rapportering til Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen. Partierne anbefaler, at der arbejdes videre med at analysere disse forhold med henblik på at fremkomme med et mere kvalificeret beslutningsgrundlag”

Anette Laigaard sagde derudover, at der ikke sker noget formelt i sagen, såfremt BR godkender indstillingen fra ØU om, at der skal foretages flere analyser, både ift. snitfader og målgrupperne, deres placeringer og hvordan det kan give mening for borgerne. Bl.a. er der en drøftelse om evt. sammenlægning af hjemmeplejen i SUF og SOF. Det tegner til at man fra politisk side ønsker, at der her skal gås grundigere til værks, og at der skal afdækkes fordele og ulemper ved forskellige modeller. Dette kan vi i SOF ikke være uenige i.

Robert Larsen sagde, at det på hjemmeplejeområdet er et svært område, hvor der træffes mange beslutninger mange forskellige steder. Derfor er det kun godt, at der går mere i dybden. Også set i forhold til at der lægges et pres mange steder fra, bl.a. Handicaprådet.

Anders Kirchhoff sagde, at efter BR beslutningen, så vil man kigge på Folketinget og deres planlægning. Nogle mener, at det nok ikke kommer til et lovforslag, men der er her en stor usikkerhedsfaktor. Hvis man fra politisk hold i KK vil ændre strukturen, så vil man ganske givet følge, om der kommer et lovgrundlag. I det videre strukturarbejde kommer der til at ligge en række spor, og vi har fået supergode input fra hjemmeplejen i SOF. Her er det gået op for strukturudvalget, at det ikke er så ligetil at sammenlægge hjemmeplejen mellem SUF og SOF. Vi har nu gode muligheder for at være rigtig dagsordenssættende.

Helle Haslund pointerede vigtigheden af, at selv om sagen jo også følges via CSO, så har vi også en interesse i at følge processen tæt her i HovedMED, sådan at emnet sættes på dagsordenen, hvis/når der skal kigges på flere delelementer og snitflader. Derudover kan der være et behov for at der sendes information ud til HovedMED mellem møderne og måske allerede inden næste HovedMED i slutningen af januar 2013.

Anette Laigaard var enig heri. Der sendes information og materiale ud, når der er nyt. Det kan være svært at forholde sig til strukturarbejdet, fordi det hele går så stærkt.

Linda Svendsen spurgte, om man fortsætter med flere tværgående effektiviseringer?

Anders Kirchhoff svarede, at kravet om besparelser for 500 mio. i 2015 ikke er væk. Der skal fortsat arbejdes på, at finde effektiviseringer, og samtidig sikre, at de borgernære funktioner rammes mindst muligt. Der kan dog være andre typer af besparelser end sammenlægninger, og disse svar kan være uafhængigt at strukturdiskussionerne. I de seneste år har vi taget de store områder, men vi skal fortsat vurdere, om vi gør det rigtige, også sådan at vi får mest for pengene.

Konklusion

Strukturudvalgsarbejdet i KK blev drøftet. Emnet tages op på HovedMED, når der er nyt. Derudover kan der være behov for at relevante AfdelingsMED kan komme til at arbejde med strukturforslag i forløbet.

Der informeres om nye tiltag til HovedMED mellem HovedMED møderne efter behov. Link til strukturudvalget kan også benyttes som informationskanal: [Strukturudvalget](#)

Ad 4: Budget 2013. Om de personalemæssige konsekvenser

Anders Kirchhoff forklarede opbygningen af det medsendte bilag om budget 2013 ift. årsværk. Der er tale om besparelser og nye tiltag.

Helle Haslund sagde, at bilaget indeholder flere tal og det er mere dissekeret, hvilket giver et bedre overblik, så tak for det. Man kan genkende tallene og det er nu samlet på 3 sider. Et ønske kunne være, nu når man ikke er 'regnedreng', at der var en opgørelse områdevist, herunder hvilke konsekvenser budgettet har for Myndighedscentre og DU områderne, f.eks. hvis man skal spare et antal årsværk, hvad sker der så i praksis? Bliver overliggeren sænket, og hvad er konsekvenserne for det nære arbejde, når besparelsen udmøntes.

Helle Haslund spurgte videre konkret til spareforslag S 402: Besparelser på netværk til borgere med handicap, idet hun ikke er

vidende om, hvordan man har fundet besparelsen, nu når der ikke spares på årsværk.

Hertil svarede Anders Kirchhoff, at det i forbindelse med indstilling til SUD viste sig, at besparelsen gjorde mere ondt end antaget, derfor blev der fremlagt et alternativt forslag, hvor der ikke reduceres på medarbejdere, men på tomme årsværk, lige som den stigende profil til næste år er aflyst, således at 2013 niveauet bibeholdes.

Jens T. Ahm fortalte, at BFCK, dvs. TR og ledere i BFCK har haft et møde med TØ, hvor man gennemgik budgettet og konsekvenserne for de enkelte enheder. Dette var meget informativt og en god idé.

Anne Steenberg supplerede og sagde, at mødet var kommet i stand, fordi BFCK har fået en ny demografi og derfor en anden fordeling til enhederne.

Herefter var der på mødet en længere drøftelse om budgetprocessen, og om timingen for HovedMED's indflydelse ift. til de årlige spare- og ønskeforslag fra SUD, som skal videregives til ØKF primo maj hvert år. Sparekataloget, som jo er et bruttokatalog, indeholder ofte mere end dobbelt så mange spareforslag, som reelt sendes videre. Samtidig kan budgetmaterialet være svært forståeligt, og det kan være vanskeligt at danne sig et overblik over konsekvenserne for de enkelte besparelser.

Endelig er der timingen og medarbejderrepræsentanternes muligheder for at inddrage baglandet, før de skal afgive bemærkninger til SUD ift. sparekataloget. Ofte træffer SUD først sin beslutning om de spareforslag, der skal gå videre, få dage før deadline. Herved er det medarbejdernes opfattelse, at HovedMED kommer for sent ind i processen og ikke får den indflydelse, som man bør have ift. budgettets konsekvenser for medarbejderne.

Konklusion

De personalemæssige konsekvenser vedr. budget 2013 blev drøftet.

Anders Kirchhoff tilkendegav ift. budgetprocessen for 2014, at man fra ledelsens side vil gå i tænkeboks vedr. bedre løsninger i forhold til HovedMED's inddragelse i budgetprocessen.

Det drejer sig både om den løbende generelle information i processen om bruttosparekataloget, om HovedMED's vanlige møde med SUD i forbindelse med SUD's budgetseminar i foråret samt om et grundigt indblik i de forslag, som SUD sender videre, når tiden nærmer sig.

Herudover vil man fra ledelsens side være opmærksom på, såfremt der tidligt i budgetprocessen tegner sig klare signaler om evt. besparelser, at disse forslag bliver drøftet i HovedMED.

Ad 5a: Arbejdsmiljø – Timebanken, AMK. Status 2012 samt forslag til prioritering i 2013

Tina Busholdt fortalte, at alle timer i 2012 er brugt. Det er glædeligt, og der er endda pga. efterspørgsel bevilget flere timer. Det psykiske arbejdsmiljø har fyldt rigtig meget ift. henvendelserne. Derudover er det opfattelsen, at man på arbejdspladserne er mere opmærksom på arbejdsmiljøindsatser, også sådan at man retter henvendelse om at få hjælp til at løse konkrete problemer.

Helle Haslund fortalte, at kontaktudvalget havde bidt mærke i, at det psykiske arbejdsmiljø popper meget op. Når trivselsundersøgelsen kommer i foråret 2013 skal vi - sammen med denne opgørelse fra timebanken – specifikt forholde os til, hvad der rør sig. Er det omstruktureringer eller andet, der er baggrunden.

Henrik Dencker supplerede og sagde, at vi som forvaltning lever op til at arbejde med dette fokusområde, jfr. Arbejdsmiljøpolitikken, og det er en god ide at kigge nærmere på arbejdet med det psykiske arbejde i forbindelse med opfølgning på trivselsundersøgelsen.

Helle Haslund fremdrog endvidere, at det af materialet fremgår, at der er anvendt timer til rådgivning fra AMK ift. påbud fra arbejdstilsynet. Det er LFS's opfattelse, at man ikke skal anvende timer til autoriserede påbud, men derimod til det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Henrik Dencker svarede, at kompetencen til anvendelse af timebanken jo er lagt ud til arbejdsmiljøgrupperne og AfdelingsMED. Det vil være problematisk, hvis HovedMED kortslutter denne demokratiske proces ved at lægge restriktioner ind ift. anvendelse af timebanken. Det er jo heller ikke sådan, at de forebyggende tiltag er siet fra. Og man kan spørge sig selv, hvad der er mest rigtigt, at bruge timer før eller efter et problem er opstået.

Helle Haslund var enig i, at kompetencen er lagt ud i AfdelingsMED. Men sagde, at det er problematisk, at timerne anvendes til autoriserede tilsyn, så her er vi uenige. AMK er en del af det, vi betaler til, så vi stiller spørgsmålstejn ved at AMK er det sted der hentes timer, når der er tale om påbud.

Linda Svendsen fulgte op og sagde, at såfremt der er tale om autoriserede påbud og der så samtidig ikke er midler til det forebyggende arbejde, så skal der afsættes særskilte midler til påbud.

Knud Andersen var af den opfattelse, at såfremt der er givet et påbud, så er det da meget relevant, at få rådgivningshjælp fra AMK.

Alternativet ville være at skulle hente hjælp udefra og betale til eksterne konsulenter.

Henrik Dencker sagde, at såfremt det skulle komme dertil, at en arbejdsplads skal finde midler til ekstern rådgivning, så vil det jo være fra budgettet til ansættelser, pengene skal hentes.

Tina Busholdt orienterede om forslag til anvendelse af timebanken i 2013. Tendensen er, at vi støtter lokale problemer og derfor lægger de fleste timer ud til AfdelingsMED og arbejdspladserne. Derudover har Byggekontoret bedt om timer til bygningsarbejde i situationer, hvor der ikke er tilknyttet en arbejdsmiljøorganisation. Disse situationer er dog forholdsvis sjældne.

Helle Haslund mente, at det kunne være en god ide, og at det muligvis kun er i meget få tilfælde, hvor der ikke er en eksisterende arbejdsmiljøorganisation, og at man derfor i videst muligt omfang skal anvende den ekspertise, der allerede er til rådighed. Som støtte kan man bruge en byggevejledningspjece, som den man anvender i BUF. Måske har SOF allerede en sådan, men dette skal være en opfordring til at gennemgå eksisterende vejledninger og supplere med uddybende materiale, hvis der er behov for det.

Lillan Albeck efterspurgte vejledning i forhold til vedligeholdelse af fredede bygninger, som rejst på sidste HovedMED møde – lige som indeklimaproblematikken i KEjd's og lejede ejendomme. Hvad kan/må vedligeholdes, og hvad kan ikke? Det bør tænkes ind i byggevejledningen.

Konklusion

Timebankforbruget for 2012 blev drøftet, herunder at timeantallet fra AMK har dækket behovet. Ift. anvendelse af timebanken til rådgivning i forbindelse med påbud fra Arbejdstilsynet, så havde LFS det synspunkt, at timerne fra AMK principielt ikke bør anvendes hertil.

Prioritering af timebanken for 2013 blev godkendt, dog således at forslag om timer fra timebanken til byggekontoret sættes i bero, idet eksisterende arbejdsmiljøorganisationer skal benyttes i videst muligt omfang. HovedMED vil dog drøfte og kigge positivt på eventuelle konkrete henvendelser fra Byggekontoret.

Byggekontoret er i gang med at udarbejde en byggevejledning, som supplement til den eksisterende vejledning. Denne drøftes i forberedelsesgruppen. Ift. vedligeholdelse af fredede bygninger undersøges dette nærmere i Byggekontoret.

Ad 5b: Trivselsundersøgelsen 2013 – kommunikations- og opfølgingsplan samt orientering om forvaltningsspecifikke spørgsmål

Henrik Dencker indledte og fortalte at det vil være muligt med postal besvarelse, men at der i videst muligt omfang vil blive stillet PC til rådighed for eksempelvis udgående medarbejdere. Denne plan drøftes bl.a. med den sociale hjemmepleje.

Anne Steenberg problematiserede formuleringen omkring retfærdighedsbegrebet.

Det blev på mødet aftalt, at man ved næste trivselsundersøgelse kan gå nærmere ind i formuleringen, idet spørgsmålene i 2013 undersøgelsen er besluttet. Desuden forventes det, at arbejdet med tillidsdagsordenen bevirker at vi kommer mere rundt om begrebet retfærdighed.

Konklusion

Trivselsundersøgelsens kommunikationsplan blev drøftet og taget til efterretning.

Ad 6: Orientering om utilsigtede hændelser

Dorthe Olsen, risikomanager indledte og fortalte om arbejdet med utilsigtede hændelser, som bl.a. udspringer af loven om patientsikkerhed. Derudover har en gruppe med de faglige organisationer haft mange gode og inspirerende drøftelser om de mere tunge personalejuridiske spørgsmål, der rejser sig i forbindelse med arbejdet med utilsigtede hændelser. Gruppen har udarbejdet bilaget, som er vedlagt dagsordenen. Vi har hentet hjælp fra hospitalsverdenen, som har arbejdet med konceptet i mange år. Her har man ikke haft problemer ift. det personalejuridiske. Indberetning af utilsigtede hændelser er et ekstra spor og er en mulighed for at lære af hændelserne.

Jens Flyvholm roste det store arbejde, der er gjort for at få udformet papiret om de personalejuridiske udfordringer, der ligger i arbejdet med utilsigtede hændelser. Papiret er blevet rigtig godt. Problematikken burde dog have været taget op her i HovedMED for længe siden, det er uheldigt, at punktet ikke kom på dagsordenen, da man gik i gang med projektet. Fremadrettet er der en bekymring om tidsforbruget, og det bør vi i HovedMED forholde os til. Som medarbejder oplever man, at der kommer nye tiltag ind hele tiden, som vi skal finde plads til. Kaffepauser og frokostpauser er allerede skåret ind til benet, så nu er der kun kerneydelsen tilbage at tage af. Der er simpelthen ikke plads til flere nye opgaver; det vil skulle tages fra kerneopgaven.

Jørgen Marthedal sagde, at han godt kunne dele Jens' bekymring, men at det var hans erfaring, at der i alt nyt, skal investeres tid. Det vil være besværligt og tidskrævende i starten, men når vi får en systematisk viden, kan indsatsen bruges til at skabe gode procedurer, så vi på den lange bane sparer tid og plads til kerneydelsen. Dette kræver naturligvis også et ledelsesmæssigt fokus på medicin håndtering og arbejdet med utilsigtede hændelser.

Dorte Olsen var enig i synspunkterne. Derfor er der udarbejdet en bagatelbeskrivelse, som har været i høring. De små ting skal ikke indberettes. Det skal give mening, og i situationer, hvor der er behov for at gøre det bedre. Samtidig er det vigtigt, at slå fast, at utilsigtede hændelser kun er møntet på det sundhedsfaglige arbejde, altså i forbindelse med medicin håndtering. Centre og arbejdspladser, der ikke udleverer medicin, vil ikke blive berørt af projektet.

Dorthe Olsen sagde videre, at næste skridt bliver, at også borgerne kan indberette utilsigtede hændelser.

Linda Svendsen ville vide, hvordan der samles op på tværs af centre og arbejdspladser, idet der jo er tale om en læringsproces? Hertil svarede Dorthe Olsen, at strukturen er tilrettelagt sådan, at der hver 4. måned samles op på tværs via ledere og tovholdere. Fremadrettet kan dette måske munde ud i, at der kommer et katalog med handlings- og forebyggende anvisninger.

Konklusion

Der blev givet en orientering om arbejdet med utilsigtede hændelser, inkl. det vedlagte notat om personalemæssige konsekvenser, som blev tiltrådt. Der blev henstillet til, at man i det videre arbejde med udbredelsen af projektet, skal synliggøre hvem og hvilke centre, der er involveret i arbejdet med utilsigtede hændelser.

Ad 7: Årshjulet

Trivselsundersøgelsen drøftes i maj 2013 og arbejdsmiljøet sættes ind i årshjulet i alle datoer. Fremadrettet skal sager og emner, som ikke endnu er sat på dagsordenen, men som forventes at komme op, f.eks. kommende SUD sager, der er relevante, påføres sidste side i årshjulet.

Ad 8: Meddelelser

Anette Laigaard oplyste, at man mandag den 10. december starter op i styregruppen vedr. tillidsdagsordenen. Det er forventningen at gruppen hurtigt muligt sender en handleplan ud. I 2013 vil tillid være et hovedtema.

Lone Sørensen oplyste, at man nu er ved at være klar med besøgs møderne til de AfdelingsMED, der er udvalgt til MED evalueringsrunden. Alle centre har meldt hurtigt og positivt tilbage.

Besøgene ligger i tidsrummet januar- medio marts 2013. Det er MED sekretariatet, der tager referat af møderne, samler op og udarbejder en samlet tilbagemelding til Forhandlingsorganet og HovedMED.

Ad 9: Evt.

Helle Andersen har besluttet at stoppe i HovedMED og Anette Laigaard takkede på vegne af hele HovedMED Helle for hendes store og engagerede indsats i HovedMED arbejdet og ønskede Helle held og lykke fremover.