



22-09-2015

Referat af HovedMED den 23. september 2015

Dato: Onsdag den 23. september 2015

Tid: Kl. 10.00-13.00

Sted: Islands Brygge 37

Sagsnr.

2015-0193008

Dokumentnr.

2015-0193008-3

Mødedeltagere:

<u>Navn</u>	<u>Stilling</u>	<u>Repræsentant for:</u>
Linda Svendsen	Fællestillidsrepræsentant	HK Kommunal, næstformand
Helle Haslund	Organisations- og medarbejderrepræsentant	LFS
Susanne Winsløw	Fællestillidsrepræsentant	FOA, SOSU
Lars Petersen	Organisations- og medarbejderrepræsentant	SL
Jens Theodor Ahm	Tillidsrepræsentant	HK
Lillian Albeck	Sagsbehandler, Borgercenter Handicap	AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade
Jeppe Marker Svendsen	Center City	AMR, Centre for udsatte og psykiatri
Evan Max Hansen	Center for socialpædagogik og psykiatri	AMR, Centre for børn og unge
Glenn F. Andersen	Borgercenter Hjemmepleje	AMR, Borgercenter Hjemmepleje
Anette Laigaard	Adm. direktør	Direktionen, formand
Sven Bjerre	Direktør	Direktionen
Anders Kirchhoff	Direktør	Direktionen
Helle Vibeke Carstensen	Chef, Organisationsudvikling, Stabscenter SOF	Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse)
Jan Jensen	Chef, Borgercenter Voksne	Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse
Knud Andersen	Chef, Borgercenter Voksne	MY Voksne, ledelse
Anne Steenberg	Chef, Borgercenter Børn og Unge	MY Børn, ledelse
Lasse F. Steenland	Chef, Borgercenter Handicap	Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejdsmiljø)
Jørgen Marthedal	Centerchef, Center CAMPO	Centre for udsatte og psykiatri

Sagsbehandler

Rikke Reitzel

BG1 - Rikke Reitzel

Bernstorffsgade 21
1592 København V

Telefon
3317 3249

E-mail
QA09@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009679536

www.kk.dk

		(ledelse/arbejdsmiljø)
Kathe Jalsing	Gruppenleder, Borgercenter Hjemmepleje	Borgercenter Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø)
Tina Busholdt	Arbejdsmiljøkoordinator, Organisationsudvikling, Stabscenter SOF	Observatør
<u>Afbud:</u>		
Rasmus Balslev	Fællestillidsrepræsentant	DS
Kristian Bay Knudsen	Fællestillidsrepræsentant	Djøf
Betina N. Allermann	Center CAMPO	AMR, Centre for handicappede og IBOS
Mette Ploug Nielsen	Skole- og institutionsleder, Center for dag- og døgninst. for skolesøgende børn	Centre for børn og unge (ledelse/arbejdsmiljø)
<u>Gæster</u>		
<i>Katrine Bagge Thorball</i>	<i>Økonomi og byggeri, Stabscenter SOF</i>	<i>Dagsordenspunkt 4</i>

Dagsorden

1. **Arbejdsmiljø – fast punkt.** Medindflydelse
 - Arbejdsskadesstatistik for 1. halvår 2015. **Bilag:**
 - o 2.1 Ulykkesstatistik SOF. 1. halvår 2015
 - ½ års status for arbejdet med Arbejdsmiljøhandleplaner. **Bilag:**
 - o 2.2 Status på arbejdsmiljøhandleplaner september 2015
 - Temadrøftelse af håndtering af psykisk arbejdsmiljø.
 Bilag: (baggrundslæsning):
 - o [Akademikernes psykiske arbejdsmiljø \(2015\)](#)
 - o [Socialrådgivere – psykisk arbejdsmiljø og helbred \(2011/2012\)](#)
 - o [HK'eres psykiske arbejdsmiljø \(2009\)](#)
 - o [Projekt: 'Når grænserne udfordres - Arbejdsbelastninger og pædagogiske udfordringer i specialpædagogiske boenheder' \(2015\)](#)
2. **Orientering om proces for flytning af Møllehuset og Guldbergshave fra CSB til CAMPO. Bilag:**
 - 3.1 Plan og proces for overflytning af Møllehuset og Guldbergshave til Center CAMPO
3. **Status på KAS**
4. **Budget 2016**
5. **Orientering om supplerende MED uddannelse. Bilag:**
 - 6.1 Supplerende MED uddannelse 2015-1016
6. **Mødedatoer for kontaktudvalg og HovedMED i 2016. Bilag:**
 - 7.1 Mødedatoer for kontaktudvalg og HovedMED
7. **Årshjul, inkl. sager på vej. Bilag:**
 - 8.1 Årshjul 2015/2016
8. **Meddelelser**
9. **Eventuelt**

Referat

Ad. 1 Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter

Ingen bemærkninger

Ad. 2 Arbejdsmiljø – fast punkt

Arbejdsskadesstatistik for 1. halvår 2015

Anette Laigaard bemærkede, at der er sket et væsentligt fald i arbejdsskader der medfører fravær, hvilket er glædeligt.

Tina Busholdt fortalte, at der ses et fald i antal arbejdsskader, når vi sammenholder første halvår 2014 med første halvår 2015. Især på udsatteområdet er der sket et stort fald, som skyldes, at de har haft en stor indsats. Noget af det, de i deres indsats blandt andet har haft fokus på og arbejdet med, er risikovurdering, tryghedsplaner, temadage om konflikthåndtering og neuropsykologisk forståelse. Derudover har der været et stort ledelsesmæssigt fokus og nogle borgere er blevet visiteret til tilbud, der passer bedre.

Samtidig arbejdes der meget med statikkerne og formidling her af, således at arbejdspladserne jævnlige får opfølgning, så de har data at arbejde med.

I forhold til anmeldelser, der vedrører nyansatte, er der også sket et fald. Noget af det som arbejdspladserne giver som årsag her til er, at der arbejdes med mentorordninger og er fokus på introduktion, men også at der generelt er færre nyansatte.

I forhold til de mange anmeldelser, der ses på handicapområdet, skyldes det, at det er et meget stort område, som dermed giver flere anmeldelser.

Samtidig er der en anden anmelderpraksis på handicapområdet og længere erfaring med at få anmeldt ulykker end de andre områder har.

Evan Max Hansen bemærkede, at man på handicapområdet måske godt kunne have mere fokus på introduktion og oplæring af de nyansatte i forhold til fx kommunikationsmetoder i relation til beboeren, da det ofte er i tilgangen til og kommunikation med beboeren, der opstår konflikter.

Lillian Albeck sagde, at det er vigtigt at være opmærksom på og få kommunikeret de årsager, der kan have indvirkning på, hvordan statistikken ser ud.

I forhold til nyansatte ønskede Lillian en opmærksomhed på, at mange nye medarbejdere placeres i modtagelserne uden at være ordentligt klædt på til at kommunikere med og håndtere de mange forskellige borgere, der kommer eller ringer ind.

Linda Svendsen spurgte til rådgivningscentrets tal og om den forbedring, der ses, skyldes en reel forbedring?

Tina Busholdt sagde, at tallene ikke er et billede på hvordan, det ser ud i hele rådgivningscentret, der er forskelle, men generelt er der lavet en betydelig indsats, som har ført til en forbedring

Jan Jensen bemærkede, at vi uden det statistiske materiale måske ikke havde fået det fokus på nogle af udfordringerne, som vi har i dag. Statistikken peger på nogle tendenser, hvilket er brugbart.

Tina Busholdt sagde, at det kan være svært at pege på én konkret indsats, som har været årsag til et eventuelt fald i statistikken, hvorfor det er vigtigt at se på det samlede billede i forhold til indsatser med fokus på såvel det psykiske som det fysiske arbejdsmiljø.

Sven Bjerre bemærkede, at vi på trods af et fald stadig har knap 2000 arbejdsskader, hvorfor det fortsat er vigtigt at have fokus på. Der ses særligt et højt niveau på handicapområdet.

Lillian Albeck sagde i forhold til tallene omkring fald i arbejdsulykker, der medfører sygefravær, at det forhåbentlig ikke dækker over, at nogen møder på arbejdet selvom de burde være blevet væk.

Lasse Steenland kommenterede på de høje tal på handicapområdet, som blandt andet skal ses i lyset af at fokus på indberetninger blev væsentligt skærpet for en del år siden. Der er en meget stor opmærksomhed på hele handicapområdet, da alt indberettes.

Anne Steenberg sagde, at det kunne være rart at have tallene i forhold til antal medarbejdere.

Lillian Albeck opfordrede til at anvende én og samme betegnelse – lige nu bruger vi både ulykkesstatistik og arbejdsskadestatistik.

Konklusion

Arbejdsskadesstatistik for 1. halvår 2015 blev drøftet. Der vil blive arbejdet videre med at kvalificere tallene.

½ års status for arbejdet med Arbejdsmiljøhandleplaner

Tina Busholdt fortalte, at mange arbejdspladser har drøftet mobning og seksuel chikane, hvilket var et emne HovedMED havde ønsket, at der blev sat særlig fokus.

Lillian Albeck sagde, at det er meget glædeligt at alle har svaret og meldt ind i forhold til deres handleplaner.

Helle Haslund bemærkede, at opsamlingen er meget i overskrifter og efterspurgte link til de konkrete handleplaner, så man kan dykke længere ned i nogle af dem.

Hun ville derfor gerne opfordre arbejdspladserne til at få lagt deres handleplaner på kkintra.

Evan Max Hansen gjorde opmærksom på, at centrene generelt trænger til at opdatere deres data på kkintra.

Anette Laigaard lagde op til, at HovedMEDs kontaktpersonsordning anvendes, så hvert medlem følger op hos det center, man er kontaktperson for, om der er behov for en opdatering af data.

Lillian Albeck gjorde opmærksom på, at der snart er valg til arbejdsmiljørepræsentanter, så det kunne måske være anledning til en opdatering.

Helle Haslund gjorde opmærksom på den videnindsamling om håndtering af vold og trusler, som Socialudvalget (SUD) har bestilt og VIA forestår, og at vi skal huske at have den på HovedMED, inden den skal SUD behandles.

Helle Vibeke Carstensen sagde, at det er aftalt med VIA, at de kommer på næste HovedMED.

Konklusion

Der blev givet en status for arbejdet med arbejdsmiljøhandleplaner. I den forbindelse fremkom et ønske om at få adgang til de konkrete handleplaner. HovedMED opfordrer på den baggrund arbejdspladserne til at få lagt handleplanerne på kkintra.

Temadrøftelse af håndtering af psykisk arbejdsmiljø

HovedMED besluttede på sidste møde at sætte fokus på håndtering af psykisk arbejdsmiljø i SOF og muligheden for at gå nye veje. Anne Steenberg gav på den baggrund et kort oplæg omkring psykisk arbejdsmiljø og work-life balance ([se slides her](#)).

Herefter havde HovedMED en åben drøftelse ud fra følgende spørgsmål:

- Hvor langt skal vi som arbejdsplads gå for at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv – skal der være grænser for hvad vi kan gøre for at skabe fleksible arbejdspladser?
- Hvilke muligheder har vi for at skabe balance. Og hvad gør vi allerede og hvad kan vi mere gøre?
- Hvilke udfordringer er der?
- Hvad kan vi absolut ikke gøre?

(Overenskomst og arbejdstidsaftaler er en del af de rammer vi har, og er derfor og kan derfor ikke være en del af drøftelsen i MED)

Hovedpointer fra drøftelsen:

- Kigge på hvor hvad er muligt – fokus på at der kan være forskellige behov afhængig af arbejdsplads og arbejdsopgaver (hvor fleksibel kan man være fx i forhold til at være i fast vagt eller administrativt kontormiljø)
- Nødvendigt at kunne have en åben dialog omkring de forskelligheder, der er på arbejdspladserne
- Få tydeliggjort i hele organisationen hvilke muligheder der er – og hvad der er overenskomst
- Passe på ikke at lave standard løsning, da vi i SOF har meget forskelligartede arbejdspladser
- Det handler om kulturen på arbejdspladsen. Der skal være tillid til lederen (kunne gå til lederen med udfordringer) men også en høj grad af rummelighed, hvor der er plads til medarbejdernes individuelle behov (der er en oplevelse af uretfærdighed på SOFs arbejdspladser)

- Åbenhed og respekt for forskellighed, forskellige behov (anerkende at vi står i forskellige situationer på forskellige tidspunkter i livet)
- Det er både et kollegialt og et ledelsesmæssigt anlæggende at vise åbenhed over for og gøre det muligt, at tilgodese medarbejdere på forskellig vis og tage individuelle hensyn
- Det må ikke ende med at være en rettighedsdiskussion
- Der kan være brug for tydeligere kommunikation omkring rammerne for medarbejderne og de opgaver, der skal udføres. Hvilken forventning er der til resultatet.
- Som leder være bedre til at skabe rammerne så medarbejdere kan se og oplever, at der er en forskel på arbejde og fritid

Next step – hvordan kommer vi videre:

- Undersøge nærmere om balance mellem arbejdsliv og privatliv overhovedet opleves som en udfordring hos medarbejderne, eller om det handler mere om balance i arbejdslivet (hvordan arbejdsdagen bliver tilrettelagt)
- Gentage den drøftelse HovedMED har haft i AfdelingsMED og LokalMED – debatpakke evt. udarbejdes af Stabscenter SOF
- Finde gode eksempler fra arbejdspladser der oplever at have en god work-life balance
- Bruge det fokus der er på arbejdsfællesskaber til også at bringe denne drøftelse videre
- HovedMED have jævnlige fokus på emnet og være med til at bane vejen for at der også er et fokus lokalt

Konklusion

Arbejdsgruppen under HovedMED tager input op på deres næste møde. Drøftelsen omkring psykisk arbejdsmiljø sættes på dagsordenen igen til næste HovedMED.

Ad. 3 Orientering om proces for flytning af Møllehuset og Guldbergshave fra CSB til CAMPO

Lasse Steenland orienterede om, at der i kølvandet på beslutningen om fremover at forankre bofællesskaberne i Center for selvstændige boformer er opstået en bekymring om, hvorvidt centret blev for stort. Denne bekymring har ledelsen taget alvorligt og peget på, at der er faglige argumenter for, at afdelingerne Guldbergshave og Møllehuset med fordel kan overgå til Center Campo. Det pædagogfaglige personale og de afdelingsledere, der er der i dag, flytter med over, så der vil ikke være nogen årsværksmæssige konsekvenser af flytningen.

Der har været gennemført en proces med medarbejderne samt en høring af de pårørende, og tilbagemeldingerne er meget positive.

Helle Haslund havde ingen indvendinger i forhold til selve processen men opfordrede til, at man på området forsøger at være god til lægge så fremtidssikrede planer som muligt, så enheder og medarbejdere ikke for ofte oplever at skulle flyttes rundt. Selvom man flytter som samlet enhed, betyder det stadig noget i forhold til at skulle integreres i og forholde sig til nye kulturer og evt. andre arbejds gange i det nye center.

Linda Svendsen ønskede at blive inddraget i processen, når der sker flytning af enheder mellem centrene, idet det opleves at det administrative personale bliver glemt i den forstand, at normeringerne ikke følger med, hvilket betyder, at belastningen øges på det center, der får tilført flere institutioner.

Lasse Steenland kvitterede og beklagede, hvis de ikke tidligt i processen har været inddraget. I dette tilfælde har det ikke haft nogen konsekvens i forhold til normeringen, idet der sidst man nedlagde et center, hvor enhederne blev fordelt på de øvrige centre, blev tilført et administrativt årsværk til de modtagne centre netop for at imødegå denne udfordring.

Helle Haslund gjorde opmærksom på, at Center for selvstændige boformer har en TR struktur, hvilket betyder, at Guldbergshave og Møllehuset har en TR sammen med nogle andre arbejdspladser, og derfor ikke nødvendigvis overflyttes med en TR. Det er derfor vigtigt at have fokus på hvordan, de tænkes ind i TR og MED struktur i Center Campo. Eller omvendt i forhold til de enheder der bliver tilbage, og som måske ikke længere har en TR.

Lasse Steenland sagde, at der som lovet på sidste HovedMED en planlagt en inddragende proces af de to MED udvalg, som følges tæt af Borgercenter Handicap.

Konklusion

Der blev orienteret om proces for flytning af Møllehuset og Guldbergshave fra Center for selvstændige boformer til Center Campo.

Ad. 4 Status på KAS

Sven Bjerre gav en status på det nye vagtplanssystem KAS.

Der har været en del fejl i forbindelse med overførslen fra det gamle vagtplanssystem til KAS. Det har betydet, at der har været fejl i lønudbetalinger hos flere medarbejdere. Der har været arbejdet meget hen over sommeren på at få identificeret og rettet fejlene. Lønnen for september måned burde derfor være korrekt.

Der er et udestående i forhold til lokalaftaler. SOF har mange lokalaftaler, og ikke alle er blevet lagt ind i systemet. Dette har også givet anledning til at overveje, om vi i SOF måske har for mange lokalaftaler, og om vi kan lave nogle, der er mere gennemskuelige.

Derudover er hastigheden af systemet (performance) en udfordring – det arbejder for langsomt. Der er en aftale om, at KMD skal ud på nogle arbejdspladser og se hvad, det er der sker, når systemet arbejder langsomt, og hvad fejlene består i.

Der foregår i øjeblikket driftsprøver, som løber frem til slutningen af oktober. De fejl, der er meldt ind, skal være rettet, for at driftsprøven bliver godkendt. Så er der kendskab til fejl, er det vigtigt at få dem meldt ind nu.

Det er besluttet, at der iværksættes et projekt (KAS 2.0), der kigger på, at systemet er nemt at bruge, og at der er uddannet superbrugere. Nogle af erfaringerne er, at man ikke har fået dimensioneret superbrugerindsatsen og uddannelsesindsatsen ordentligt.

Mange af de fejl, man troede var brugerfejl, har vist sig at være systemfejl.

Helle Haslund bekræftede, at der er store frustrationer ude på området vedr. forkert udbetaling af løn mv. og dette ramte både lederne og medarbejderne hårdt, da der blev brugt meget tid på at finde hoved og hale i tingene uden det altid lykkes. Derfor ønskede medarbejdersiden en status på hvorvidt, der er en rapportfunktion i forhold til at få afspadseringssaldi for den enkelte ansat, da alle ansatte, der arbejder på døgn, har ret til løbende at få udleveret en afspadseringssaldo. Der er forskellige udmeldinger i forhold til, om det er en funktion, der er tilkøbt hos SOF. Hvis funktionen er der, er der et ønske om at få en brugervejledning.

Samtidig er der et generelt behov for mere uddannelse i KAS også til de tillidsvalgte – gerne en form for pixiudgave.

Derudover spurgte Helle til status på hvor hurtigt, der bliver rettet op på de fejl, der er og har været, og hvordan der bliver kommunikeret her om til de medarbejdere, der har været ramt af fejlene.

Helle Vibeke Carsten sagde i forhold til afspadseringssaldi, at det bliver en mulighed, når det nye lønsystem er implementeret. Man kan dog godt på nuværende tidspunkt trække det på individniveau (læs nærmere i vedlagte [notat](#) og [vejledning](#)). Det er en del af KAS styregruppens drøftelser, om vi har de rigtige faciliteter, eller der er behov for at tilkøbe funktioner. På samme måde drøftes uddannelsesbehovet.

KMD fejlene kommer til at stå på lønsedlen, og hvad der er af rettelser.

Lillian Albeck bemærkede vigtigheden af at undgå forkortelser.

Konklusion

Der blev givet en status på KAS. Der har været arbejdet meget hen over sommeren på at få identificeret og rettet de fejl der har været og som har betydet at der har været fejl i lønudbetalinger hos flere medarbejdere. Lønnen for september måned burde derfor være korrekt.

Ad. 5 Budget 2016

Katrine Bagge Thorball gennemgik budget 2016 i forhold til tilførsler og besparelser på de enkelte områder, samt tværgående besparelser med primært fokus på de personalemæssige konsekvenser ([se slides](#)). Budgettet er ikke endelig godkendt, det bliver det den 1. oktober.

De skønnede personalemæssige konsekvenser i alt:
Tilførsel på 45-50 årsværk, her af 16-22 varige.

Oversigt over tilførsler og omstillinger på områderne

Børnefamilier med særlige behov

Tilførsler: 23 stigende til 24 årsværk over en 4årig periode

Omstillinger og effektiviseringer: 40 årsværk

Borgere med sindslidelser

Tilførsler: 12 stigende til 15 årsværk

Omstillinger og effektiviseringer: 6 årsværk

Udsatte voksne

Tilførsler: 4 stigende til 6 årsværk (her af 2 varige)

Omstillinger og effektiviseringer: + 0,2 faldende til -7 årsværk

Borgere med handicap

Tilførsler: 53 årsværk

Omstillinger og effektiviseringer: + 2 faldende til 1 årsværk

Tværgående opgaver og administration

Omstillinger og effektiviseringer: 1 årsværk

Flere områder (primært administration)

Tilførsler: 11 stigende til 16 årsværk

Omstillinger og effektiviseringer: ca. 10-15 årsværk

Jeppe Marker Svendsen spurgte til steder, som ikke er blevet genbevilget inden for aktivitets- og samværsområdet.

Katrine Bagge Thorball svarede, at værestedet Milepælen og Thorvaldsen ikke er blevet genbevilget. Det fremgår ikke af denne oversigt men af udløbslisten. Denne oversigt sendes med ud efterfølgende.

Jeppe Marker Svendsen stillede sig undrende over for de mange etårige bevillinger, som gør stederne meget sårbare.

Katrine Bagge Thorball svarede hertil at midlertidige bevillinger politisk set gives for at have en løbende prioritering af midlerne.

Helle Haslund supplerede og sagde, at det i tilfældet med aktivitets- og samværstilbuddene også kan være særlig dilemmafyldt for medarbejderne, som både indgår i en proces omkring udvikling af de fremtidige tilbud samtidig med at være ansat på et sted, som ikke bliver genbevilget. Hun opfordrede til at være klarere i udmeldingerne omkring midlertidige bevillinger.

Anders Kirchhoff sagde, at det er en diskussion, der har kørt en del i vores eget udvalg og også i forbindelse med budgetforhandlingen i forhold til hvorvidt, man kunne gøre flere af de midlertidige bevillinger varige.

Grunden til, at der er så mange et- og fireårige bevillinger, er, at der ellers ikke ville være noget at forhandle om.

Vores opgave som forvaltning er at blive skarpere i vores udmelding omkring bevillinger, der er midlertidige, så en lukning ikke kommer som en overraskelse.

Jeppe Marker Svendsen opfordrede til, at medarbejdere, der ansættes steder med midlertidige bevillinger, gøres tydeligt opmærksomme her på.

Sven Bjerre kommenterede i forhold til processen omkring aktivitets- og samværstilbuddene, at det er noget andet, uafhængigt af budgetprocessen. Brugere og medarbejderes synspunkter er derfor stadig meget vigtige for det fremtidige aktivitets- og samværsområde i København, også selvom ens konkrete arbejdssted ikke videreføres.

Anette Laigaard understregede, at det er vigtigt, at medarbejderne får at vide at budget og proces omkring aktivitets- og samværstilbuddene ikke har noget med hinanden at gøre, selvom det som medarbejder godt kan opleves sådan.

Helle Haslund spurgte til akkreditering af døgnområdet, som ikke er blevet genbevilget, men hvor cheferne på voksenområdet har fået til opgave inden for rammen at finde en model for hvordan akkreditering fortsat kan gennemføres, og hvilke tanker man har gjort sig her budget- og omfangsmæssigt.

Jan Jensen svarede, at der skal ses på hvordan en fremadrettet akkrediteringsproces, som giver mening, kan tilrettelægges. Det er derfor svært at sætte et beløb på endnu. Når der er udarbejdet en god model, må der ses på hvordan den økonomi, der skal til, kan tilvejebringes.

Linda Svendsen kommenterede på hensigtserklæringerne, som omfatter en lang række samarbejder mellem forskellige forvaltninger med en forvaltning som tovholder, og spurgte til, hvordan man her sikrer sig medarbejderinvolvering.

Hun foreslog at anvende forberedelsesmøderne i forbindelse med HovedMED til at drøfte oplæggene på de forskellige områder.

Anette Laigaard nikkede her til og sagde samtidig, at der skal laves mere konkrete kommissorier i forhold til hver af hensigtserklæringerne, og at der i den forbindelse nedsættes arbejdsgrupper, hvori der vil blive inddraget medarbejdere.

Konklusion

Budget 2016 blev gennemgået med særligt fokus på de personalemæssige konsekvenser.

Ad. 6 Orientering om supplerende MED uddannelse

Helle Haslund efterspurgte, at MED uddannelsen skrives ind i konteksten af tillidsreformen, så det bliver tydeligt at MED uddannelsen er en del af denne tænkning.

Dette blev taget til efterretning og HovedMED godkendte oplægget om tilrettelæggelsen af supplerende MED uddannelse.

Konklusion

HovedMED godkendte oplægget om tilrettelæggelsen af supplerende MED ud.

Ad. 7 Mødedatoer for Kontaktudvalg og HovedMED i 2016

Der er ændringer i forhold til de foreslåede mødedatoer i maj og juni måned. De nye datoer er henholdsvis den 20. maj og den 22. juni.

Helle Haslund opfordrede til, at der blev indkaldt til møde om hvordan, budgetproces og MED skal spille sammen næste år. Anders Kirchhoff indkalder til møde.

Ad. 8 Årshjul, inkl. sager på vej

Ingen bemærkninger

Ad. 9 Meddelelser

Anders Kirchhoff orienterede om, at der er foretaget ændringer i BIF/SOF enheden på baggrund af et ønske om at have et stærkere fokus på at

understøtte de borgervendte enheder. Som led her i flytter enheden til Jobcenter København, Center for Jobindsats midt november og chefen for enheden får ny reference i BIF.

Medarbejderne er blevet informeret løbende først i december 2014 og siden i april 2015, og BIFs centrale MED i Bernstorffsgade 17 er blevet orienteret i maj 2015.

Orienteringen af HovedMED i SOF burde have været sket på sidste møde før sommerferien, det beklages.

Linda Svendsen efterspurgte at få materialet.

Anders Kirchhoff sagde, at det materiale, der foreligger, nok skal blive sendt, men sagde supplerende, at der ikke har været nogen problemer eller utilfredshed fra medarbejdernes side.

Ad. 10 Eventuelt

Jeppe Marker Svendsen orienterede om, at han stopper i HovedMED og sagde tak for nu.