

Dato 24/9-2024

Område-MED, Børn og Familie

Tirsdag, den 24. september 2024

Kl. 9.30 – 11.30

Sted: Tinglev – Lokale 70

Deltagere: Per Schmidt Hansen, Tina Mechlenborg Van Ewijk, Lone Busk, Mai-Britt Sølvbjerg Moldt, Bettina Henning Lindberg, Tina Damgaard Pedersen, Lotte Jørgensen

Afbud fra: Lotte Jonasson, Mia Thomsen Schmidt, Linda Hougaard

Ordstyrer: Per Schmidt Hansen

Referent: Rikke Grotkorp Jensen

Punkter til orientering

1.	Godkendelse af referat	Ad 1	OK
2.	Orientering fra medarbejderne (runden rundt)	Ad 2	<p>Konstituering af medarbejdersiden i forhold til O-MED er nu afholdt. Næst formand blev Tina Damgaard Pedersen.</p> <p>Tidlig Forebyggelse: Er godt i gang med implementering af 365 – det kræver tålmodighed og der opleves en del frustrationer pt. Men det er hurtigere og bliver på sigt godt.</p> <p>Afdelingen har fået nyt stempel kort - i forhold til flex. Implementeringen gik hurtigt og virker fint med både at stemple ind og ud.</p> <p>Er godt i gang med GIV og har fundet en bedre vej i dette.</p> <p>I gang med en masse forskellige grupper – og har lavet manualer i forhold til de forskellige mødegange i grupperne.</p> <p>Lotte Jørgensen: Har ikke den store føling med hvad der foregår de andre steder i Børn og Familie. Da det hun kan referere til er fra Myndighed.</p>

			<p>Spørgsmål om Lottes post som TR i O-MED skal videregives til en medarbejderrepræsentant i stedet for, f.eks. en fra Center for familier.</p> <p>Handicap: I foråret var størstedelen af personalegruppen på uddannelse i Low Arousal 2 (LA2)</p> <p>Børnehandicap er i gang med en uddannelse i Neuroaffektiv Udviklingspsykologi. Uddannelsen starter i denne uge, er modulopdelt og afsluttes, for de medarbejdere der ønsker det, med certificering i september 2025.</p> <p>Afdelingen mangler snart en ny afdelingsleder – det fylder i det daglige. Stillingen er opslået og der er ansøgningsfrist den 30. september 2024.</p> <p>Sommerferien har fyldt rigtig meget og det gør den stadig. Men der er ansat en del som gerne skulle give noget ro i forhold til vikardækning osv. Planen er på sigt at have flere faste medarbejdere i stedet for at indkalde forskellige vikarer.</p> <p>Det har periodevis været vanskeligt at ansætte det rette personale.</p>
3.	Orientering fra ledelsen (runden rundt)	Ad 3	<p>Lone: Støtter op om det Bettina har sagt.</p> <p>Fokus på uddannelse generelt. Lederne skal afsted i november.</p> <p>Opmærksom på at den nye afdelingsleder gerne skal have en pædagogisk baggrund. Pt. kører Lone og Karina parløb på Posekær i forhold til ledelsen. Indtil en ny er ansat.</p> <p>Der er ved at blive lagt nye gulve på Posekær. Der kigges også på en nye legeplads – dette skal i Udbud og det er en proces der trækker ud - men de er i gang.</p> <p>Tina:</p>

		<p>Har sendt nogle medarbejdere afsted på kursus.</p> <p>Der er sat ind i forhold til magtanmeldelse. Ikke at de har mange, men hvad må man og hvad må man ikke, for at undgå magtanvendelser. Disse kursus foregår via e-learning.</p> <p>Der opleves større overvågning fra forældre til børnene der er i Center for Familier – dette gøres f.eks. via børnenes mobiltelefoner. Hvor de f.eks. kan se hvor børnene befinder sig via mobilen. Og de kan følge med i hvor hurtigt medarbejderne kører med dem i bilen, når de f.eks. er ude af huset.</p> <p>Udviklingsdag i Center for Familier for hele afdelingen 1 gang i året, og derudover en dag hvor det er i de enkelte afdelinger.</p> <p>Maj-Britt: De har udviklingsdøgn i næste uge – hvor der er fokus på Feedback kulturen.</p> <p>Fokus på Lettere sagsbehandling sammen med PPR. Ser frem til samarbejde med ny PPR leder.</p> <p>Udfordring med mangel på lokaler. Dette er man ved at kigge på løsninger på. Der lånes lidt lokaler rundt omkring og nogle grupper flyttes til andre lokaler, så det skal nok gå op i sidste ende.</p> <p>Per: Ungeindsatsen fungerer rigtig fint. En proces er igangsat henimod en mulig revidering af de strategiske spor. Der er en opmærksomhed på om flere af de ca. 450 unge som ikke er i job eller uddannelse kan komme det? Det er en problematik der ofte er startet allerede fra skolegangen, med meget skolefravær og udfordringer omkring den sociale arv.</p> <p>En del af de 450 unge er også udfordret med mistrivsel.</p> <p>Let tilgængelig behandling fylder rigtig meget – der er skabt en forventning til</p>
--	--	---

			<p>tilbuddet, som der er en proces omkring for at nå i mål med dette. Der er en bekymring for at den lange kø der er til psykiatrien bliver flyttet over til tilbuddet i stedet.</p> <p>Afprøvningsprojekt på GIV – der er afsat 3 millioner til at videreføre dette projekt.</p> <p>Økonomien ser positiv ud i Børn og Familie. Grunden til dette lykkes rigtig godt er i forhold til den tidlige indsats der arbejdes med – så man derfor bruger mindre penge på anbringelser men i stedet flere ressourcer på forebyggelse.</p>
4.	Nyt fra AMR	Ad 4	<p>Tidlig Forebyggelse har gennemført deres AMR valg.</p> <p>CFF har også haft valg – de har i alt 3 – en fra hver afdeling.</p> <p>Trivselsundersøgelsen er netop afsluttet – afventer derfor den færdige rapporten.</p>
5.	Nyt fra TR	Ad 5	<p>Betina skal på kursus omkring arbejdet og rollen ind i O- og L-MED – for at få en større indsigt i arbejdet i MED.</p> <p>Lotte Jørgensen er pt. på kursus i konflikthåndtering og coaching.</p> <p>HK'erne er spændte på den nye løn-overenskomst.</p>
6.	Nyt fra HMU og Sektor	Ad 6	<p>HMU er d.d. på 12/12 seminar.</p> <p>Der er intet nyt i forhold til vores område.</p> <p>Der ses generelt ind i et mere inkluderende samfund. Man har ret til at være en del af et fælleskab med den rette hjælp og tilbud.</p>
7.	Sygefravær	Ad 7	Samlet set i Børn og Familie 6,9 %
8.	Orientering Økonomi	Ad 8	Samlet økonomi på 63 % i forbrugsprocent – gennemsnitlig skulle den ligge på 68 %.

		Der har været en større investering i Børnehandicap i forhold til at gøre det mere præsenterbart. Bygningerne var efterhånden slidte – derfor er der brugt en del økonomi på renovering og også til en ny bus.
--	--	--

Punkter til beslutning/drøftelse

1.	<p>Område MED (Rammer)</p> <p>Oplæg v. Per – efter afholdt møde med Wilhelm</p> <ul style="list-style-type: none"> • Område-MED´s sammensætning • Hvad kan drøftes/tages med i Område-MED? • Hvilke roller/funktioner kaldes der på i Område-MED? 	ad 1	<p>Gennemgang af oplæg fra Per</p> <p>Gode drøftelser og input ud fra oplægget.</p> <p>Der undersøges nærmere i forhold til medarbejderdeltagelse fra Center for Familie – der pt. ikke er repræsenteret.</p> <p>Sammen med udsendelse af referat, sendes bilag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opgavefordeling for med og arbejdsmiljøorganisationen
2.	Lønstrategien 2024	ad 2	<p>Gennemgang på mødet.</p> <p>Medarbejdersiden havde spørgsmål til afsnittet kriterier for varige lønforbedringer. Særligt ”den helt særlige indsats, som ligger væsentligt over gennemsnittet”. Dette blev drøftet. Per tager inputs med retur.</p> <p>”Det aftales hvert år decentralt, hvilke indsatser der hører ind under kriterierne”?</p> <p>Sammen med udsendelse af referatet af mødet sendes bilagene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lønstrategien 2024 • Aabenraa Kommunens lønpolitik
3.	PPR en del af Område-MED	ad 3	<p>Kort drøftet/orienteret.</p> <p>PPR bliver fremadrettet en del af O-MED – med både en leder og en medarbejderrepræsentant.</p>
	Evt.		-

Bilag 5: Opgavefordeling for MED- og arbejdsmiljøorganisationen

Dette er et overblik over opgaver i MED – organisationen fordelt på de forskellige niveauer.

Afkrydsningerne er udtryk for et minimum. Det enkelte udvalg kan derudover vælge at beskæftige sig med andre opgaver end i oversigten. Udgangspunktet er, at det enkelte MED- og arbejdsmiljøorganisationer arbejder med det, der er udvalgets opgave og det der i øvrigt giver mening.

Opgaver	HMU	Sektor-MED	Område-MED	Lokal-MED
Aftale retningslinjer for:				
- Indhold og opfølgning på trivselsmålinger ^{1*}	X			
- Sygefraværssamtaler ¹	X			X
- Beskæftigelse af personer med nedsat arbejds- evne og ledige	X			X
- Sundhed og konkrete sundhedsfremmende ak- tiviteter ^{1*}	X			
- Fremlæggelse af syge- fraværstatistik og op- følgning på sygefravær ^{1**}	X		X	X
- Udarbejdelse af hand- lingsplaner, hvis der kon- stateres problemer i APV			X	X
AKUT – midler:				
- Anvendes efter aftale mellem tillidsrepræsen- tant og ledelse ²	X			
Budgetbehandling				
- Ledelsen skal redegøre for budgettets konse- kvenser for arbejds- og personaleforhold samt eventuelle konsekvenser for sammenhæng mellem ressourcer og arbejds- mængde ¹	X	X	X	X

¹ Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

² Protokollat om bidrag til AKUT-fonden (Bilag 11, side 87)

*Kan fraviges, hvis der er enighed om det i Hovedudvalget

**Kan fraviges, hvis det ikke strider mod lokalaftalen

Opgaver	HMU	Sektor-MED	Område-MED	Lokal-MED
Drøftelse af:				
- Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige for at fremme en fælles forståelse og holdning til emnet og sikre at fortrængning eller udstødelse ikke finder sted	X			
- Retningslinjer for personer med nedsat arbejdsevne og ledige (hvis det er aftalt, at disse kan ansættes) ³				X
- Retningslinjer for beskæftigelse af personer i integrations- og oplæringsstillinger (hvis det er aftalt, at disse kan ansættes)				X
- Overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen**		X	X	X
- Sammenhæng mellem mål/strategier og kompetenceudvikling**		X	X	X
- Hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres**		X	X	X
- Årlig drøftelse med Økonomiudvalget om kommunens overordnede personalepolitik, arbejdsmiljø og andre spørgsmål af fælles interesse	X			
Evaluering:				
- Af anvendelse af MUS ⁴ *	x			

³ Rammeaftale om socialt kapital

⁴ Aftale om kompetenceudvikling

Opgaver	HMU	Sektor-MED	Område-MED	Lokal-MED
Information:				
- Sygefraværstatistik, fremlægges 1 gang årligt	X		X	X
Sikring af, at der aftales retningslinjer:				
- For den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer vedrørende arbejdsbetinget stress ¹	X			
- For at identificere, forebygge og håndtere problemer vedrørende vold, mobning og chikane, herunder afklare, om retningslinjer skal fastlægges i HMU eller på andet niveau i MED-strukturen ¹	X			
- Overvåge og revidere retningslinjer om vold, mobning og chikane, så det sikres at retningslinjerne er effektive som forebyggende og ved håndtering af sager ⁵	X			
MED-uddannelse:				
- Sikre uddannelse af MED-repræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsen	X			
Vejledning og fortolkning af medindflydelse og medbestemmelse:				
- vejlede om udmøntning af lokalaftalen	X			
- Fortolke lokalaftalen	X			
- Fortolke aftalte retningslinjer og politikker	X			

⁵ Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (Bilag 2, side 12)

Opgaver	HMU	Sektor-MED	Område-MED	Lokal-MED
- Indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål om rammeaftale for de centrale parter	X			
- Godkende oprettelse og nedlæggelse af MED- og arbejdsmiljøorganisationen samt arbejdsmiljøgrupper inden for de aftalte principper	X			

Specifikke opgaver vedrørende arbejdsmiljø

Opgaver	HMU	Sektor-MED	Område-MED	Lokal-MED	Arbejdsmiljøgruppen
APV:					
- Udarbejde APV ved hjælp af det fælles værktøj. Oplysninger om sygefravær skal inddrages. APVen skal forebygge nærved-ulykker og arbejdsulykker og skabe læring i organisationen.					X
Arbejdsmiljøorganisationen:					
- Fastsætte arbejdsmiljøorganisationens størrelse ud fra lokalaftalens principper.	X				
- Løbende opdatere oversigt over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer	X				
- Gøre oversigt over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer tilgængelig på medarbejderportalen	X				

Opgaver	HMU	Sektor-MED	Område-MED	Lokal-MED	Arbejds miljø-gruppen
- Forelægge problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som er generelle for (den øvrige) MED-organisation		X	X	X	X
- Anmelde arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant (er)	X***	X***	X***	X***	
Arbejdsulykker og forebyggelse heraf:					
- Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici					X
- Undersøge årsager til nærved-ulykker og arbejdsulykker og anmelde dem via SafetyNet.					X
- Sikre forebyggelse og læring af nærved-ulykker og arbejdsulykker på arbejdspladsen.					X
- Arbejds miljøgruppen skal én gang årligt udarbejde en samlet oversigt over arbejdsulykker, nærved-ulykker og arbejdspladsvurderinger					X
Koordination:					
- Kontaktled mellem de ansatte og den øvrige MED-organisation	X	X	X	X	X
- Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed				X	X

Opgaver	HMU	Sektor-MED	Område-MED	Lokal-MED	Arbejds miljø-gruppen
- Medvirke til at samordne arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre arbejdspladser, når der udføres arbejde på samme arbejdssted				X	X
Kontrol og vejledning:					
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes om det	X				
- Rådgive om kompetenceudviklingsplan	X			X	
- Kontrollere at instruktion om arbejdsforhold overholdes					X
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed					X
- Rådgive om sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål	X				
- Rådgive om, hvordan arbejdsmiljøindsatsen integreres i den strategiske ledelse og den daglige drift	X				
- Holde sig orienteret om lovgivning og beskyttelse af ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici	X				
- Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige					X

Opgaver	HMU	Sektor-MED	Område-MED	Lokal-MED	Arbejds miljø-gruppen
- Hvis leder ikke følger rådgivning fra arbejdsmiljøgruppen, skal leder udarbejde en skriftlig begrundelse for dette til udvalget inden for 3 uger	X***	X***	X***	X***	X***
Oplæring og instruktion:					
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene og de ansattes behov					X
- Sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne					X

*** Lederen er ansvarlig

Revideret den 05-03-2019/kbfr

Lønstrategi i Børn og Familie 2024

Formål

Formålet med Lønstrategien i Børn og Familie er, at der er gennemsigtighed og gennemsigtighed omkring kriterierne for tildeling af tillæg ved den lokale løndannelse. Det er endvidere formålet, at Lønstrategien understøtter den overordnede retning "SUND INDSATS" for Børn og Familie.

Økonomisk ramme

Der kan afsættes en pulje til de årlige lønforhandlinger. Puljen afsættes i forbindelse med budgetlægningen. I forbindelse med merforbrug eller andet, kan der være budgetår, hvor det ikke er muligt at afsætte midler i forbindelse med lønforhandlingen, - dog vil de bundne midler, der skal udmøntes i henhold til overenskomst og forhåndsaftale altid blive udmøntet. De beløb, der udmøntes via forhåndsaftaler, indgår i andelen af lokal løn.

Kriterier for varige lønforbedringer

- Den helt årlige indsats, som ligger væsentligt over gennemsnittet
- Faglige og personlige kompetencer samt kvalifikationer opnået gennem f.eks. anciennitet/tidligere erhvervs erfaring mm. kan indgå i vurderingen

Kriterier for engangsbeløb

- Den ekstraordinære indsats, der kontinuerligt skaber initiativer for samarbejde, trivsel og arbejdsglæde blandt kollegerne

Proces

Børn og Familie følger Aabenraa Kommunes årsplan for lønforhandlingerne. På Område MED's møde i tredje kvartal formuleres forslag til fokusområder i lønstrategien i det kommende år. Herefter melder ledelsen områderne ud. De lokale MED har så mulighed for at drøfte hvordan disse fokusområder ligger rammen om årets forhandlinger.

Endelige aftaler om lønforbedringer indgås mellem leder og TR.

Personaleafdelingen

Dato: 29-01-2018

Sagsnr.: 17/14336

Sagsbehandler: Karen Storgaard Larsen

Direkte tlf.: 7376 7136

E-mail: kslar@aabenraa.dk

Aabenraa Kommunes Lønpolitik

Aabenraa Kommunes lønpolitik beskriver, hvordan den lokale løndannelse kan understøtte kommunens værdier, målsætninger og aktiviteter.

Lønpolitikken er en delpolitik til den overordnede personalepolitik og understøtter værdierne, intentionerne og holdningerne, som den bygger på.

Den lokale løndannelse i Aabenraa Kommune baseres på 3 dele, hhv. "Lønpolitikken", "Procedureaftalen med de forhandlingsberettigede faglige organisationer" og "Rammer for de lokale forhandlinger".

Mål

Aabenraa Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads. Aabenraa Kommune skal ikke være lønførende, men lønpolitikken skal medvirke til at sikre, at Aabenraa Kommune tilbyder konkurrencedygtige lønvilkår, så kompetente og dygtige medarbejdere og ledere kan tiltrækkes, fastholdes og udvikles.

Aabenraa Kommune er en sammenhængende organisation, og det skal tilgodeses i løndannelsen. Samtidig skal der være rum til at tilgodeses de enkelte arbejdspladsers forskellighed. Der skal være åbenhed og synlighed omkring lønudviklingen og de enkelte lønde.

Aabenraa Kommune ønsker, at lønpolitikken har følgende mål:

- Lønudgifterne er afbalanceret i forhold til institutionens og kommunens økonomi både i forhold til tværgående hensyn, men også i forhold til en fremadrettet opgaveløsning.
- Lønnen er ét af de elementer, som kan fremme en effektiv, rationel og omstillingsvillig organisation, men lønnen kan ikke stå alene, idet også andre af personalepolitikens elementer, som jobudvidelse, jobbrokering, kompetenceudvikling, seniorpolitik m.m. skal inddrages.
- Lønnen medvirker til at fremme og motivere alle ansatte til kontinuerlig kompetenceudvikling i form af personlig og faglig udvikling og uddannelse.
- Løndannelsen afspejler og tilpasses det enkelte områdes særlige forhold og kultur.

- Løndannelsen er åben og gennemskuelig, så kriterierne for tildeling af lønmidlerne er kendte af medarbejderne i afdelingen/institutionen.
- Løndannelsen underbygger og tydeliggør sammenhængen mellem indsats, præstationer, og den løn der udmøntes.
- Løndannelsen har fokus på at honorere den som i særlig grad medvirker til at realisere kommunens strategiske mål og afdelingernes/institutionernes virksomhedsmål.

Lønpolitiske principper

Lønpolitikken dækker alle ansatte i Aabenraa Kommune og danner rammen om den lokale dialog mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter og de forhandlingsberettigede organisationer om, hvordan den enkelte arbejdsplads ønsker at prioritere lønmidlerne og udmønte en lokal lønpolitik.

De lønpolitiske principper tager udgangspunkt i anvendelse af lønformerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløns.

For at sikre størst muligt råderum til de lokale lønforhandlinger sker indgåelse af lønaftaler ud fra følgende principper:

- For at have en aktiv lønpolitik og sikre gennemsigtighed og åbenhed omkring den lokale løndannelse, bør der udarbejdes en oversigt over de indsatsområder, som prioriteres med lokal løn.
- For at understøtte et lokalt økonomisk råderum til de individuelle forhandlinger, ønsker Aabenraa Kommune at binde så få lokale lønmidler i forhåndsftaler som muligt, og indgår derfor kun forhåndsftaler, hvor der er særlige begrundelser.
- Forhåndsftaler kan indgås på overenskomstområder med mange ansatte med høj grad af sammenlignelighed i opgaveindhold, på områder hvor der er SKAL-tillæg i overenskomsterne, eller hvor der er et andet tværgående hensyn.
- Medarbejderne kan forvente at få en samtale med nærmeste leder om deres lønforventning én gang årligt. Lønnen kan ikke forhandles ved lønsamtalen, da medarbejderne ikke har kompetencen til at forhandle løn og indgå aftaler om løn. Lønsamtalen kan eventuelt lægges i forlængelse af MUS-samtalen.
- Der kan i de lokale forhandlinger ikke aftales afvigelser fra de kommunale overenskomsters ufravigelige bestemmelser.

- Løndannelsen sker efter tydeligt beskrevne kompetence – og spilleregler. Tidsfrister for de årlige lønforhandlinger fremgår af Procedureaftalen for lønfastsættelsen i Aabenraa Kommune indgået med de faglige organisationer.
- Lønforhandlinger følger Kompetence til at beslutte ansættelse, afskedigelse og lønfastsættelse (kompetenceplanen).
- Følgende har kompetence til at indgå forhåndsftaler:
 1. Ved indgåelse af forhåndsftaler på tværs af forvaltninger ligger kompetencen hos Personalechefen.
 2. Ved indgåelse af forhåndsftaler inden for forvaltningen ligger kompetencen hos direktør, eventuelt delegeret til afdelingschef. Personaleafdelingen skal inddrages i forhandlingerne.

