

REFERAT AfdelingsMED Dagtilbud & Skole d. 22-05-2025

Mødedato Torsdag d. 22. maj 2025 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 2

Mødedeltagere Maiken Bryde Amisse (FTR, Kreds 25), Jeanet Bach Jensen, Anne-Dorthe Hochstrasse (Leder, Børnehuset Kastanjen), Lilja Gunnarsdottir (Herstedlund Skole), Mark Beckmann (Bakkens Hjerte), Mette Ortmann Hansen (Afdelingsleder, Egelundsskolen), Michael Grønberg (Leder SFO og Klub, Storagergård, Mie Lindbo Rask (FTR, dagtilbudsområdet), Sanne Bruhn Trane (Herstedøster Skole), Tine Ellis Hansen (Brøndagerskolen), Sonja Krüger Walter , Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering om sygefravær.....	4
Orientering om handleplaner - budget 2026.....	8
Drøftelse af arbejdsmiljø.....	9
Orientering om indkøb af digitale læremidler.....	11
Drøftelse af målsætning 2 i planMED: Tilknytning.....	13
Orientering om status på styrket almen.....	15
Orientering fra konstitueret forperson og næstforperson.....	17
Til og fra KommuneMED.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson for afdelingsMED Dagtilbud og Skole indstiller,

1. at dagsordenen godkendes

2. at referat fra 19. marts 2025 godkendes.

Bilag

Referat 19. marts 2025

Punkt 2: Orientering om sygefravær

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson for Dagtilbud & Skole indstiller,
1. at sygefraværet tages til efterretning.

Resumé

AfdelingsMED Dagtilbud & Skole orienteres med denne sag om sygefraværet i 1. kvartal 2025. Punktet indeholder følgende emner:

- Sygefravær i afdelingen fordelt på stab, dagtilbud og skoler.
- Langtidssygefravær belyst ud fra stab, dagtilbud og skoler.
- Emne for kommende møde.

Sagsfremstilling

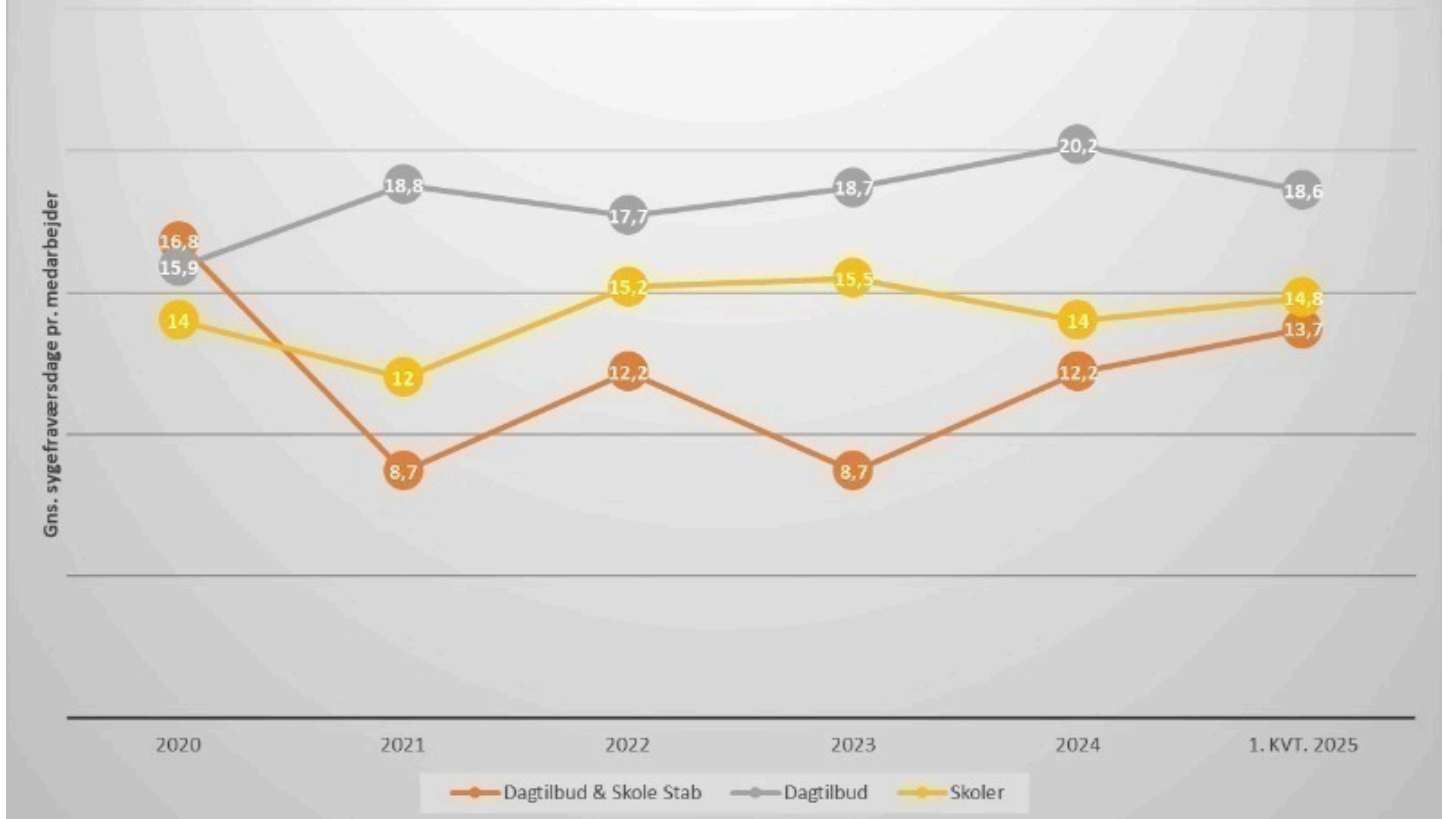
Drøftelse af sygefraværet på dagtilbuds- og skoleområdet tager afsæt i kommunens sygefraværsstatistik, der offentliggøres kvartalsmæssigt. Den seneste offentliggørelse dækker perioden 2. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025.

Indledningsvist skal det nævnes, at sygefraværs statistikken ikke kan sammenlignes med opgørelsen i ledelsesinformationen. I de kvartalsmæssige sygefraværestabeller på medarbejdersiden er antallet af sygefraværsdage pr. fuldtidsansat udregnet ud fra 228 arbejdsdage om året. I ledelsesinformationssystemmet er tallene udregnet ud fra 260 arbejdsdage om året. Fraværsprocenten er ens i de to fremstillinger, men antal fraværsdage pr. fuldtidsstilling vil være lavere i de kvartalsvise opgørelser.

Sygefravær i afdelingen fordelt på stab, skole og dagtilbud

Udviklingen i sygefraværet på dagtilbuds- og skoleområdet fra 2021 til 2024 kan aflæses i figuren nedenfor.

Sygefravær dagtilbuds- og skoleområdet for 1. kvartal 2025



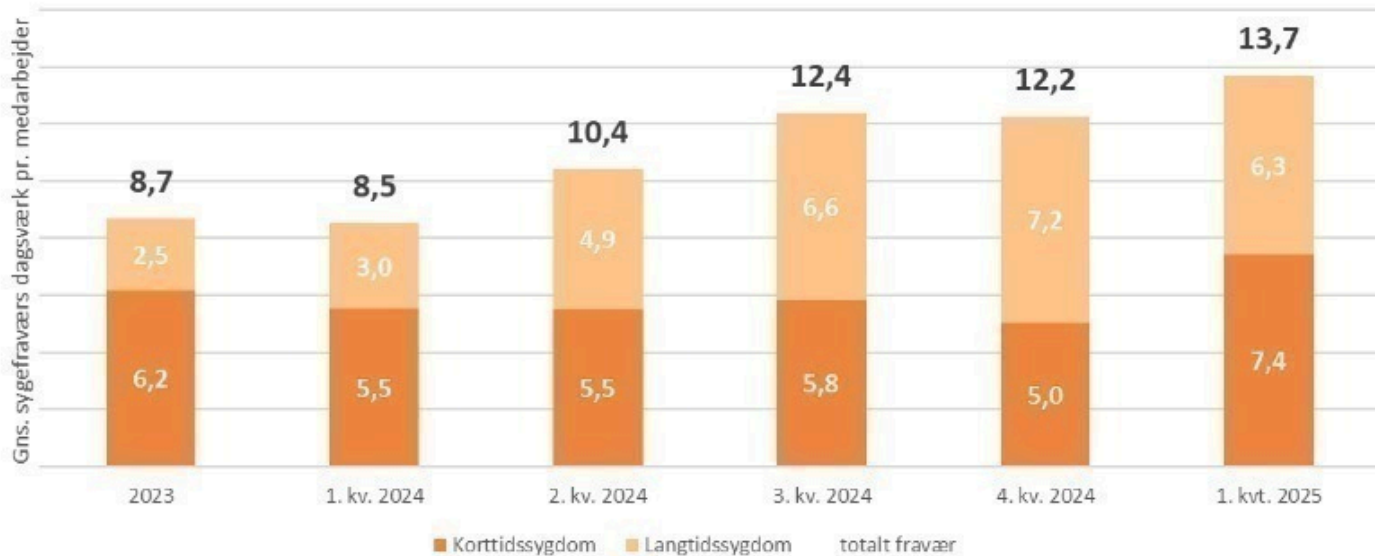
Figuren viser, at de gennemsnitlige sygefraværsdage pr. medarbejder fra 2024 til 1. kvartal 2025 er faldet på dagtilbudsområdet, mens det er steget på skolerne og i staben. På dagtilbudsområdet er sygefraværet faldet fra gennemsnitlig 20,2 dage pr. medarbejder til 18,6 dage pr. medarbejder. På skoleområdet er sygefravær steget fra 14,0 til 14,8 gennemsnitlige sygefraværsdage pr. medarbejder, mens det for staben er steget fra gennemsnitlig 12,2 til 13,7 sygedage pr. medarbejder.

Sygefraværet bør ikke sammenlignes på tværs af afdelingerne, idet sygefraværet skal holdes op i mod måltallet for de enkelte afdelinger. Måltallene er oplyst i nettoarbejdstid, mens sygefraværsstatistikken er oplyst i bruttoarbejdstid, så det er sygefraværet trukket fra ledelsesinformationssystemet, som måltallet kan sammenholdes med. Bruttoarbejdstid angiver arbejdstid inklusiv ferier og helligdage, mens nettoarbejdstid angiver arbejdstid eksklusiv ferier og helligdage.

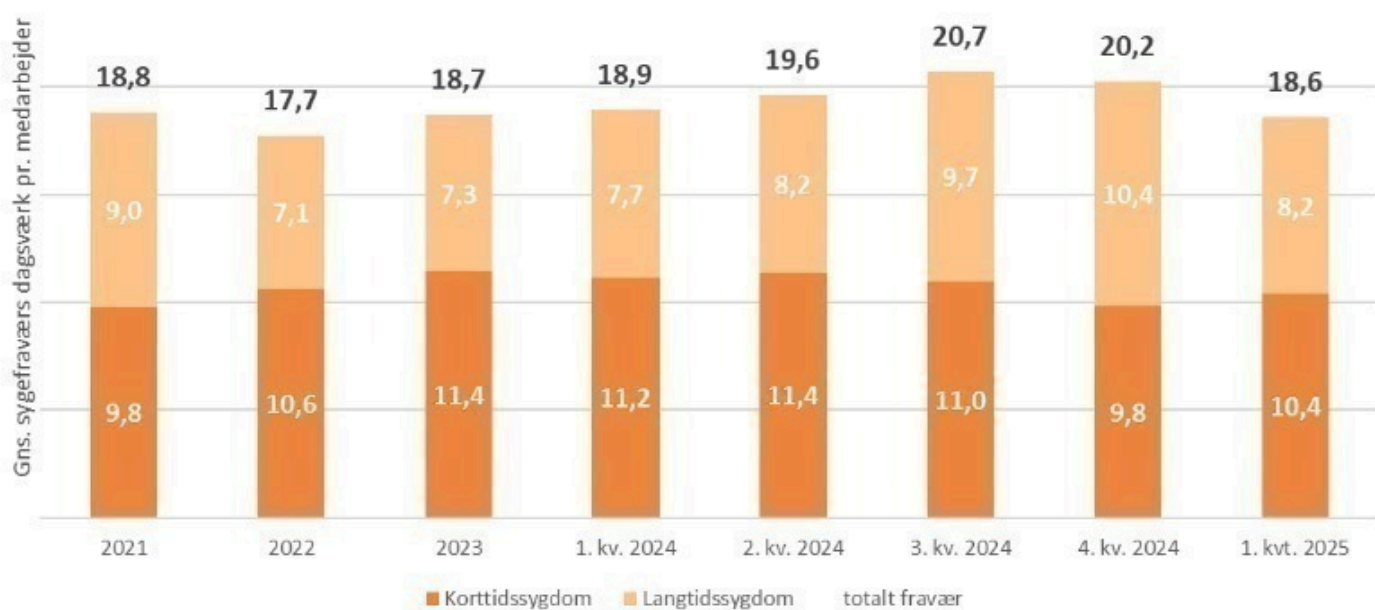
Langtidssygefravær belyst ud fra stab, dagtilbud og skoler

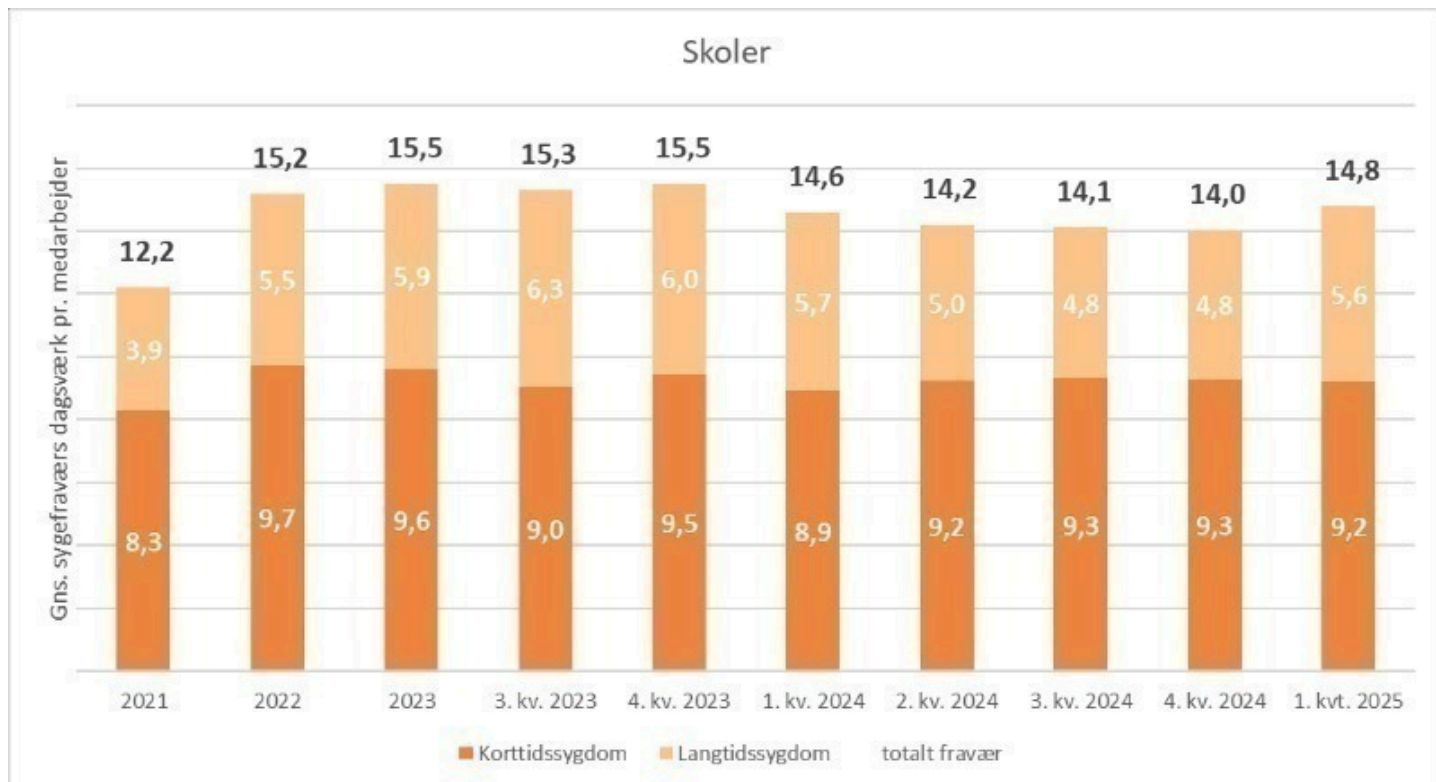
Fordelingen mellem korttids- og langtidssygefraværet i 1. kvartal 2025 er vist i figurene nedenfor.

Dagtilbud og skole stab



Dagtilbud





Emne til kommende møde (august 2025)

Med budgetaftalen for Budget 2025 blev aftaleparterne enige om at afholde to temadebatter om sygefravær på SOSU- og pædagogområdet, hvor alle partier, relevante ledere, TR'er og MED-udvalg inviteres. SOSU-området blev drøftet i økonomiudvalget på maj-mødet under punkt 1, hvor referatet kan læses her: ([Økonomiudvalget - Mødelokale 1](#))

På samme måde skal økonomiudvalget debattere sygefraværet på pædagogområdet, til mødet i september 2025. Forinden vil AfdelingsMED for Dagtilbud & Skole drøfte sygefraværet på pædagogområdet. Dette vil ske på mødet i august, hvor input fra AfdelingsMED Dagtilbud & Skole vil fremgå af sagen til Økonomiudvalget.

Beslutning

Økonomiudvalgets temadrøftelse af sygefraværet på pædagogområdet drøftes på kommende Med, så eventuelle input kan komme med til temadrøftelsen.

Punkt 3: Orientering om handleplaner - budget 2026

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson for Dagtilbud & Skole indstiller,
1. at udvalget tager sagen til efterretning

Sagsfremstilling

I forbindelse med budget 2026 er det besluttet, at der skal udarbejdes handleplaner med henblik på at nedbringe udgifterne på foranstaltningsbudgetterne for PPR, Børne og Ungesocialområdet, Voksensocialområdet og Ældreområdet.

Afdelingen for Dagtilbud & Skole har ansvaret for foranstaltningsbudgettet for PPR og bidrager ind i foranstaltningsbudgettet for Børne og Ungesocialområdet.

Afdelingens bidrag er, at opstille handleplaner, der:

- bidrager til at reducere foranstaltningsbudgettet med 14,5 mio. kr. varigt over den 4 årige budgetperiode 2026-29
- medvirke til, at foranstaltningsbudgettet for Børne og Ungesocialområdet reduceres med 5,6 mio. kr. varigt over den 4 årige budgetperiode 2026-29

Forvaltningen har fremlagt administrationens forslag til indsatser, der vil kunne iværksættes administrativt, da de ikke ændrer ved kvalitetsstandarder eller besluttede serviceniveauer - for kommunalbestyrelsen. Sagen kan læses her under punkt 29: [Kommunalbestyrelsen - Kommunalbestyrelsessalen](#).

Beslutning

Der blev gjort opmærksom på, at sagsfremstillingen kan læses som en besparelse på foranstaltningsbudgettet. Dette er ikke tilfældet, idet der er tale om at nedbringe udgifter via forbrugsreducerende tiltag. Disse er eksempelvis at hjemtage flere elever, der er visiteret til udenbys pladser, da dette vil give færre transportomkostninger samtidig med, at elever i højere grad vil kunne deltage i lokale fællesskaber.

Yderligere forbrugsreducerende tiltag fremgår af handleplanen.

Punkt 4: Drøftelse af arbejdsmiljø

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson for Dagtilbud & Skole indstiller,
1. at udvalget drøfter de to emner ud fra et medarbejderperspektiv.

Sagsfremstilling

Formålet med dette punkt er, at udvalget drøfter arbejdsmiljøet. Denne gang er udgangspunktet følgende to emner:

- TRIOs funktion og udviklingspotentiale
- Den kommende APV-proces (skemaer/ikke skemaer o.l.?)

TRIOs funktion og udviklingspotentiale

TRIO drøftelsen kan eksempelvis tage afsæt i de spørgsmål, der fremgår af inspirationsboksen nedenfor.

Boks 1: Inspirations spørgsmål TRIO

- Hvordan vil I beskrive jeres TRIOs rolle og funktion i afdelingen?
- På hvilke måder oplever I, at TRIO bidrager til samarbejdet og arbejdsmiljøet?
- Hvordan sikrer TRIO, at medarbejdernes perspektiver bliver hørt og taget med i beslutninger?
- Hvilke styrker og udfordringer ser I i jeres TRIO-samarbejde?
- Er der områder, hvor I mener, at TRIO kan styrkes eller udvikles yderligere?
- Hvordan oplever I kommunikationen mellem TRIO og resten af afdelingen?
- Hvilke konkrete initiativer har TRIO taget, som har haft positiv effekt?
- Er der behov for ændringer i måden, TRIO arbejder på, for at matche afdelingens behov bedre?

Den kommende APV-proces

Udvalget bedes komme med input til den kommende APV-proces. Det kan eksempelvis være om APV'en fortsat skal være skemabaseret, hvor medarbejderne er anonyme eller andre tilgange, hvor medarbejderne ikke er anonyme.

Emne til kommende møde

På et kommende møde, vil der være en drøftelse af krænkende handlinger med baggrund i kommunens Risikoreport. Fokus vil især være, hvilke tiltag, der er behov for i forbindelse med, at medarbejdere oplever krænkende handlinger. Er det eksempelvis tydeligt for den enkelte medarbejder, hvem personen skal henvende sig til for at situationen bliver håndteret i rette regi.

Beslutning

Det er ikke alle arbejdspladser, der har TRIO. Fællestillidsrepræsentanten undersøger, hvilke arbejdspladser, der ikke har TRIO, så vi kan få belyst årsagerne til dette.

Det blev nævnt, at P-møder med MEDstatus kan opleves som udfordrende i forhold til eksempelvis:

- Hvornår er det P-møde med MEDstatus?
- Hvilke punkter skal med?
- Hvilke roller har man?

Hvis man har behov for støtte i forhold til, hvordan P-møder med MEDstatus fungerer i praksis kan man finde vejledning i MED-håndbogen, som kan findes her: [MEDaftale og håndbog](#).

Emnet om den kommende APV-proces vurderes at være en større drøftelse, så dette emne udskydes til næste møde i august 2025.

Punkt 5: Orientering om indkøb af digitale læremidler

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson for Dagtilbud & Skole indstiller,
1. at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Resumé

Med denne sag orienteres AfdelingsMED Dagtilbud & Skole om følgende:

- Albertslund Kommune skal forny aftalen om digitale undervisningsmaterialer, da den nuværende aftale med Gyldendal udløber.
- Lærerne har prøvet forskellige platforme og foretrækker forlaget Alineas materialer.
- Arbejdsgruppen for digitale læremidler anbefaler, at skolerne indgå ny aftale med forlaget Alinea.
- Besparelsesforslaget fra budgetaftale 2025 om færre skærme i indskoling er implementeret.

Sagsfremstilling

I folkeskolerne bruges digitale undervisningsmaterialer, som skolerne køber fra eksterne forlag. Albertslund Kommune har haft en treårig aftale med Gyldendals forlag, hvor alle klassetrin og fag har haft adgang til deres digitale materialer. Denne aftale udløber ved slutningen af skoleåret.

I skoleåret 2024/25 har lærerne haft mulighed for at prøve forskellige digitale undervisningsplatforme fra forskellige forlag. Mange lærere har givet positiv feedback på Alineas platforme, da de oplever, at materialerne er praktisk orienterede og sprogligt lettilgængelige for både elever og lærere. Alinea har de seneste år udvidet sin indflydelse, blandt andet ved at opkøbe andre forlag som Clio og udvikle nye metoder til brug af undervisningsmaterialer.

På skolerne er der - ved kontraktfornyelse med Gyldendals forlag om digitale læringsmidler - lokale drøftelser om anvendelsen og brugen af de digitale læremidler. Alle medarbejdere på skoleområdet er inviteret ind i disse drøftelser via lærermøder, hvor input fra de lokale drøftelser er videregivet til skolernes tovholdere for digitale læringsmidler. Tovholderne har haft til opgave at vurdere skolernes udbytte af aftalen med Gyldendals forlag og på baggrund af dette opstille anbefalinger til fremadrettede aftaler om digitale læremidler.

Med dette udgangspunkt er arbejdsgruppens anbefalinger for indkøb af digitale læremidler på skoleområdet:

- at skolerne indkøber fælles kommunalt, for at opnå størst mulig rabat.
- at flest mulige fag og klassetrin skal indgå i indkøbet
- at der indkøbes en samlet pakke fra et forlag
- At skolerne bibeholder de understøttende programmer som ordbøger, Appwriter, Txtanalyser, Skoletube og et CAS-værktøjsprogram.

De understøttende programmer bibeholdes, idet der dels er behov for opslagsværker som ordbøger samt programmer der er læse- og skriveunderstøttende. Elever har i forbindelse med matematikundervisningen brug for at kunne anvende digitale værktøjer i forbindelse med opgaveløsning, derfor skal der være adgang til CAS-program. Derudover skal elever ifølge fagenes læreplaner lære at producere og distribuere undervisningsrelaterede medieproduktioner til dette formål har eleverne adgang til Skoletubes værktøjer. Skoletube er en dansk platform, hvor eleverne og lærerne kan producere, gemme og præsentere fagligt og kreativt digitalt indhold.

Arbejdsgruppen anbefaler, at skolerne indgår aftale med Alinea og tilkøber deres fagportal. Denne anbefaling er skolelederne enige i.

Færre skærme i indskoling

Arbejdsgruppen har også været involveret i besparelsesforslaget fra budgetaftale 2025 om færre skærme i indskoling. Status på implementeringen af dette er, at forslaget er implementeret, at der fra årets start har været færre skærme i indskoling og hver skole har fået to fysiske klassesæt til brug i indskoling. Opbevaringsskabe er dog ikke leveret til skolerne endnu, idet en låsemekanisme er i restordre(?).

Beslutning

Tiltrådte indstillingen.

I forhold til punktet om færre skærme havde udvalget følgende input:

- Skoleledelser efterlyser midler til klassebøger, idet bøgerne har været tilgængelige digitalt.
- De små har fået skåret en masse væk.
- Midlerne er ikke tilsvarende i forhold til, at de digitale læringsplatforme ikke længere er tilgængelige når skærmene er reduceret.

Af budgetforslaget fremgår det:

I forslaget lægges op til indkøb af færre chromebooks, så skolens yngste elever ikke får egen device, men at der årligt indkøbes to klassesæt pr. skole til brug i indskoling. De midler, som spares ved færre indkøbte devices, investeres det første år i et bredt indkøb af andre undervisningsmaterialer. Der afsættes midler til løbende at udskifte klassesæt samt til indkøb af undervisningsmaterialer.

Punkt 6: Drøftelse af målsætning 2 i planMED: Tilknytning

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson for Dagtilbud & Skole indstiller,

1. at udvalget drøfter målsætning 2 "Tilknytning" med afsæt i anbefalinger og gode idéer fra ArbejdspladsMED/P-møde med MED-status om samme emne.

Resumé

AfdelingsMED Dagtilbud & Skole skal under dette punkt drøfte:

- *Hvordan man lykkes med, at nye medarbejdere føler sig velkomne og at de hører til og er en del af arbejdspladsen, herunder hvad lykkes arbejdspladserne allerede med, og hvordan kan vi gøre det?*
- Desuden skal AfdelingsMED drøfte velkomstsamtaler. Formålet er at få yderligere indsigt i, hvorfor medarbejdere har søgt hertil (motivation) og bidrage til viden om, hvad der skal til for at tilknytte ansatte på deres arbejdsplads/afdeling.

Drøftelsen tager afsæt i de anbefalinger og gode idéer som ArbejdspladsMED/P-møde med MED-status er kommet frem til under deres drøftelser af samme emne.

Sagsfremstilling

KommuneMED har formuleret Den attraktive arbejdsplads, hvor der er fire indsatsområder i Plan MED. De er:

Målsætning 1 - Tiltrækning: Albertslund Kommune kendes som en attraktiv arbejdsplads, og vakancer besættes med kompetente ansøgere.

Målsætning 2 - Tilknytning: At ansatte oplever, at ansatte i Albertslund Kommune oplever høj tilknytning til deres arbejdsplads og kommunen.

Målsætning 3 - Trivsel & nærvær: En sund fremmøde kultur på kommunens arbejdspladser med ansatte, der trives med at gå på arbejde.

Målsætning 4 - Den rummelige arbejdsplads: På kommunens arbejdspladser er der en rummelig arbejdskultur.

MEDorganisationen skal drøfte de fire målsætninger over en 2 årig periode. I 1. kvartal 2025 drøftede udvalget målsætning 1 "Tiltrækning". I andet kvartal 2025 skal AfdelingsMED drøfte målsætning 2 "Tilknytning", der angiver, at ansatte oplever, at ansatte i Albertslund Kommune oplever høj tilknytning til deres arbejdsplads og kommunen.

KommuneMED har besluttet, at AfdelingsMED drøfter dette med udgangspunkt i de anbefalinger og gode idéer som ArbejdspladsMED/P-møde med MED-status er kommet frem til under deres drøftelser af samme emne. Afsættet for deres drøftelser var:

Hvordan man lykkes med, at nye medarbejdere føler sig velkomne og at de hører til og er en del af arbejdspladsen, herunder hvad lykkes arbejdspladserne allerede med, og hvordan kan vi gøre det?

Desuden skal AfdelingsMED drøfte velkomstsamtaler. Formålet er at få yderligere indsigt i, hvorfor medarbejdere har søgt hertil (motivation) og bidrage til viden om, hvad der skal til for at tilknytte ansatte på deres arbejdsplads/afdeling.

AfdelingsMED kan på baggrund af drøftelserne anbefale/igangsætte handlinger på eget område og/eller videregive anbefalinger til KommuneMED.

Beslutning

Der var ikke indhentet input fra ArbejdspladsMED, så drøftelserne i AfdelingsMED foregik særskilt fra dette. Udvalgssekretæren indhenter input via lederne.

Input fra AfdelingsMED:

Flere arbejdspladser arbejder allerede med velkomstsamtaler, onboarding program og opfølgende samtaler. Dette har de god erfaring med.

I forhold til at få indsigt i nye medarbejders motivation for at have søgt det givne arbejde, afdækkes dette typisk til ansættelsessamtalerne, så dette er ikke fokus i velkomstsamtaler og opfølgningssamtaler. I stedet kan der være fokus på, hvad der er vigtigt, at medarbejderen opnår inden for eksempelvis en uge, en måned, et år.

Punkt 7: Orientering om status på styrket almen

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson for AfdelingsMED Dagtilbud & Skole indstiller,

1. at udvalget tager sagen til efterretning og,
2. at udvalget får mulighed for at italesætte, hvad de oplever som henholdsvis godt og udfordrende med hensyn til, hvor deres respektive arbejdspladser er i forhold til at implementere styrket almen.

Resumé

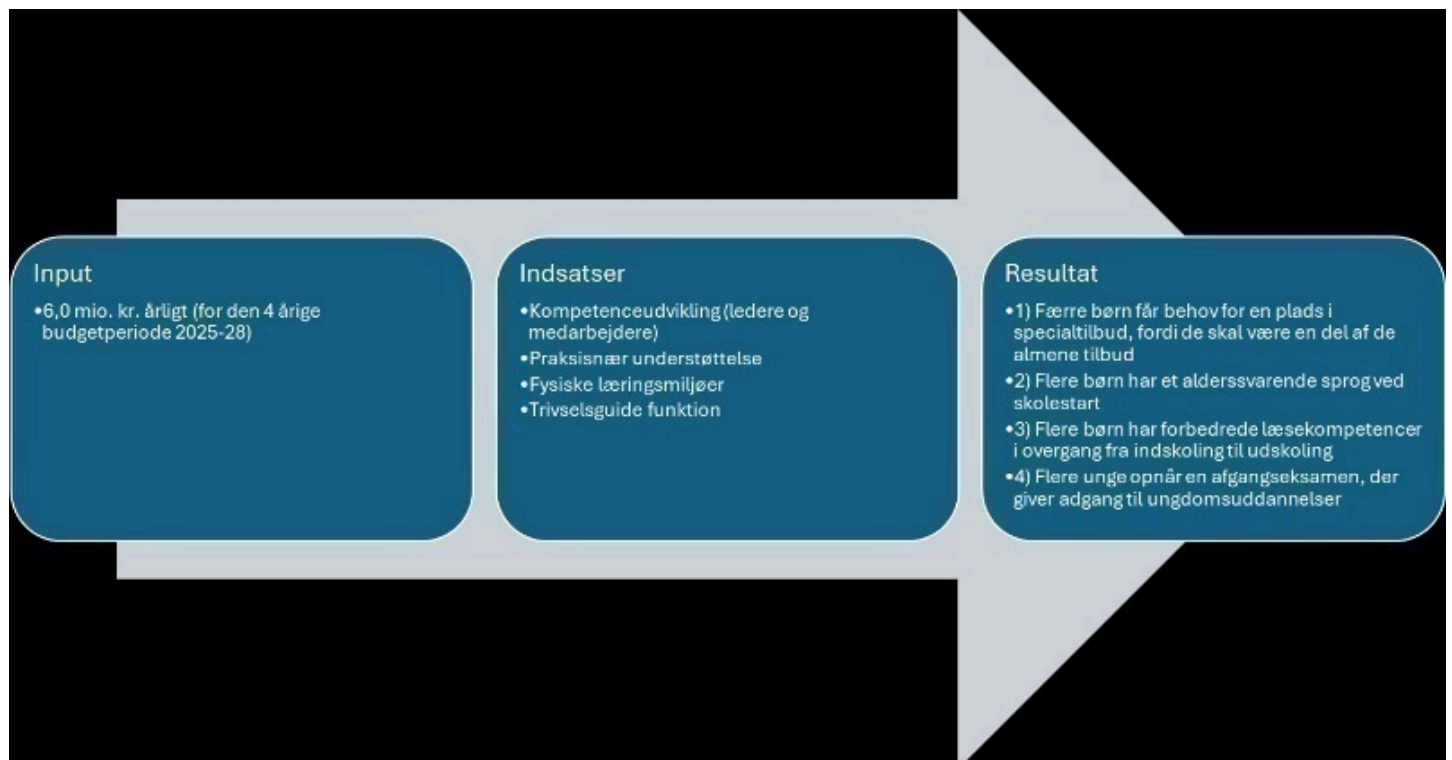
Med denne sag orienteres AfdelingsMED Dagtilbud & Skole om:

- Fremdriften i styrket almen programmet.
- Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere.

Sagsfremstilling

På mødet den 19. marts blev det besluttet, at fremdriften i styrket almen fremadrettet skal være et fast punkt på dagsorden, da det er et omfattende program, som påvirker alle ledere og medarbejdere. Kommunalbestyrelsen behandlede det endelige program for styrket almen den 13. maj 2025 og dagsordenspunktet kan læses her: [Kommunalbestyrelsen - Kommunalbestyrelsessalen](#).

Programmet fokuserer på input, indsatser og forventede resultater 2025-35, som er visualiseret i figuren nedenfor, hvor mål og delmål for de forventede resultater er foldet ud i bilaget med samme titel.



Under dette punkt orienterer konstitueret forperson særligt om indsatsen "Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere", herunder proces og tidsplan. Punktets struktur er:

- Kompetenceudvikling af ledere, herunder proces
- Kompetenceudvikling af medarbejdere, herunder proces

Kompetenceudvikling af ledere med afsæt i ledelse af kulturforandring

Med budgetaftale 2025 besluttede kommunalbestyrelsen, at kompetenceudvikling af ledere i forbindelse med styrket almen, skal tage afsæt i viden om og erfaringer med systemforandringer samt ledelse af forandringer og kulturforandringer. Forvaltningen er ved at undersøge, hvilke kursusudbydere, der bedst imødekommer denne kompetenceudvikling. I budgetaftale 2025 er det forudsat, at kompetenceudvikling af ledere går forud for kompetenceudvikling af medarbejdere, men i og med, at rammerne for lederens kompetenceudvikling endnu ikke er udfoldet yderligere, har forvaltningen besluttet at igangsætte forløbene for kompetenceudvikling af medarbejdere. Dette med henblik på at komme i gang og anvende midlerne inden for det besluttede budgetår.

Kompetenceudvikling af medarbejdere, herunder proces

Dagtilbuddene og skolerne har drøftet internt, hvilke kompetenceforløb der vil give størst udbytte i deres lokale miljøer, med udgangspunkt i deres børne, unge, forældre og medarbejdersammensætning. På denne baggrund har de enkelte dagtilbud og skoler fremsat input til, hvilke kompetenceforløb, de vurderer bedst imødekommer deres lokale udfordringer i forhold til, at styrke almen området i overensstemmelse med det endelige program. Dagtilbuddene nævner kompetenceforløb inden for eksempelvis high/low arusal, mentalisering, nest-pædagogik, sansemotorik, viden om ADHD, autisme og børn med socioemotionelle vanskeligheder blandt flere andre emner. Kun to skoler har meldt tilbage til forvaltningen. Den ene skole er i dialog med Københavns Professionshøjskole om et flerårigt forløb, der skal understøtte kompetenceudvikling tilpasset skolens virkelighed og konkrete udviklingsmuligheder. Den anden skole ønsker kompetenceudvikling inden for tre kategorier, der dækker 1) viden om diagnoser generelt, arbejdet med børns følelsesregulering, neuropædagogik, børns sprogtilægnelse o.l., 2) praktiske kurser i undervisnings-former/ -differentiering/-metoder og 3) udvikling af medarbejderens egne evner til at håndtere det mangfoldige klasserum med diagnoser, adfærd og elev-/børne-reaktioner. Skolerne nævner kompetenceforløb inden for emner som co-teaching, low arusal, faglighed i trivsel, hjernesmart pædagogik.

De endelige medarbejder kompetenceforløb vil blive besluttet inden sommerferien og igangsat kort tid herefter.

Beslutning

Konstitueret forperson for AfdelingsMED Dagtilbud & Skole præciserede, at målene i styrket almen er tiltænkt som læring, hvor der er fokus på, hvad vi gør godt og hvad vi kan gøre bedre. Derfor skal målene betragtes som et styringsredskab, der understøtter de ønskede effekter. Derfor er forvaltningen ved at udarbejde en ledelsesinformationspakke til alle lederne, så de får deres egne data at arbejde ud fra. Det forventes, at lederne formidler videre til deres medarbejdere.

Bilag

Mål og delmål - styrket almen

Punkt 8: Orientering fra konstitueret forperson og næstforperson

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson og næstforperson for Dagtilbud & Skole indstiller,
1. at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Konstitueret forperson og næstforperson orienterer udvalget om aktuelle og relevante sager.

Beslutning

Punktet udgik, da der ikke var nogle aktuelle og relevante sager at orientere om.

Punkt 9: Til og fra KommuneMED

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Næstforperson for Dagtilbud & Skole indstiller,
1. at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Næstforperson for Dagtilbud & Skole orienterer udvalget om sager på KommuneMED, der har særlig relevans for vores område.

Beslutning

Næstforperson for AfdelingsMED Dagtilbud & Skole orienterede om to sager der har særligt relevans for afdelingens område. Det drejer sig om

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse - Krav i arbejdet
- Retningslinje for seniorindsatser

Årlig arbejdsmiljødrøftelse - Krav i arbejdet

I 2025 vil der fortsat være fokus på indsatsområdet "Krav i arbejde". I bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø opdeles "krav i arbejde" i 5 temaer:

1. Stor arbejdsmængde og tidspres
2. Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
3. Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
4. Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
5. arbejdsrelateret vold (både på arbejde og uden for arbejdstid)

På medarbejdersiden kan der læses mere om dette: [Krav i arbejde - Værktøj](#).

Retningslinje for seniorindsatser

KommuneMED har besluttet, at kommunen skal tilbyde seniorsamtaler til alle medarbejder når de fylder 52 år. Ved afslag på seniorsamtalen tilbydes denne igen, når medarbejderen er fyldt 55 år. Seniorsamtalen indarbejdes i MUS, LUS og GRUS koncepterne, så der kommer en tydelig sammenhæng og helhed mellem seniorsamtalen og MUS, LUS og GRUS.

Retningslinjerne trådte i kraft 30. april 2025.

Punkt 10: Eventuelt

81.38.00-P35-3-24

Indstilling

Konstitueret forperson for Dagtilbud & Skole indstiller,
1. at udvalget tager punkter under eventuelt til efterretning.

Beslutning

Der var ingen bemærkninger under dette punkt.