

# REFERAT KommuneMED d. 23-06-2021

**Mødedato** Onsdag d. 23. juni 2021 kl. 13:00

**Mødested** KB salen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Evaluering af StoreMEDdag 2021.....	4
Sundhedsforsikring.....	6
Tidsplan vedr. eventuelle personalereduktioner som følge af B22.....	8
Den fleksible arbejdsplads.....	9
Sygefravær 1. kvartal 2021.....	12
Årsrapport forsikring & risikostyring 2020.....	14
Ny MED og AMG struktur i Voksen & Social.....	16
Orientering fra formand og næstformand.....	18
Nyt om arbejdsmiljø.....	20
Historier til videreformidling.....	22
Eventuelt.....	23

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat**

81.38.04-P35-1-21

## **Anledning**

Godkendelse af referat og dagsorden.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

## **Beslutning**

Da der havde været nyvalg, indledtes mødet med en præsentationsrunde.

Der var afbud fra Palle Andersen og Ann Ellingsgaard.

Herefter blev dagsordenen og referater godkendt.

## **Bilag**

Referat - 14. april 2021

Referat - 22. april 2021

## Punkt 2: Evaluering af StoreMEDdag 2021

81.38.04-G01-2-20

### Anledning

StoreMEDdag 2021 blev afholdt den 25. marts 2021. Størstedelen af programmet var udskudt fra 2020.

### Sagsfremstilling

Programmet for StoreMEDdag var:

- 8.30-8.45 Velkommen og præsentation af program v. kommunaldirektør Jette Runchel
- 8.45-10.45 Retningslinjer for TRIO-samarbejdet – det gode samarbejde og roller v. PUF-underviser Jørgen Enevoldsen
- 10.45-11.00 Pause
- 11.00-12.00 Forandring – den overraskende sandhed om, hvordan man flytter mennesker v. ekspert i adfærdsdesign Morten Münster
- 12.00-12.30 Afrunding v. kommunaldirektør Jette Runchel

Efter StoreMEDdag blev der udsendt et elektronisk evalueringsskema til deltagerne.

41 ud af de 139 tilmeldte deltagere har svaret på spørgeskemaet, hvilket svarer på en svarprocent på 29,5%.

På en 5-punktsskala, hvor 5 er "meget tilfreds" har respondenterne afgivet følgende svar:

Jørgen Enevoldsens oplæg om MED-systemet og TRIO-samarbejdet gav mig ny viden	2,80
Arbejdet i min TRIO/mit lokaludvalg gav mulighed for, at vi fik sat flere ord på TRIO-samarbejdet	3,37
Interviewet med Morten Münster gav mig inspiration til, hvordan vi kan forandre på nye måder	3,80
Det tekniske ved login i starten af dagen fungerede perfekt	4,03
Det tekniske under StoreMEDdag alt i alt fungerede perfekt	3,66

Der er afgivet 14 bemærkninger i forbindelse med evalueringen.

En respondent synes ikke, at dagen var velegnet til at blive afholdt elektronisk, mens en anden respondent fremhæver, at sådanne dage er velegnet til at blive afholdt elektronisk.

En fremhæver, at dagen kunne have været afkortet til 1 time + Morten Münsters oplæg. En fremhæver af oplægget med Jørgen Enevoldsen var informativt, men kedeligt.

Flere fremhæver Morten Münsters oplæg om at skabe plads i kalenderen, være uambitiøs og skabe plads i kalenderen, og som velegnet til at give politikerne inspiration. En blev særligt nysgerrig på slack, og hvordan det er foreneligt med ønsker om at effektivisere organisationen. Et par deltagere beklager lydudfald under interviewet. Lokationen fremhæves som velvalgt.

Flere deltagere ønsker mere tid til arbejdet i eget udvalg. En deltager skriver, at TRIO som tema er blevet behandlet i mange fora.

En deltager skriver, at man blev kastet ind og ud af grupper, så det blev lidt rodet, og at man nogle gange kom til at overhøre andre gruppers arbejde.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at evaluering af StoreMEDdag 2021 tages til orientering.

## **Beslutning**

Jette Runchel indledte med at sige, at det jo ikke var en overvældende positiv respons der havde været på Store MEDdag i den virtuelle form. På næste StoreMed dag kan det overvejes om evalueringen sker ved afslutning af dagen.

Henrik Hansen mente ikke, at den virtuelle form var optimal. Han savnede det nærværende.

Evalueringen blev taget til orientering.

## Punkt 3: Sundhedsforsikring

81.19.00-P00-1-16

### Anledning

KommuneMED godkendte i januar 2017 en sag om, at Albertslund Kommune udbyder sundhedsforsikring leveret af Mølholm Forsikring med Sundhedsagenturet som leverandør via Medarbejdersiden. Der er nu kommet en henvendelse fra Sundhedsagenturet om ændringer forsikringen.

### Sagsfremstilling

Sundhedsforsikringen er leveret af Mølholm Forsikring med Sundhedsagenturet som leverandør. Mølholm Forsikring er siden blevet opkøbt af Gjensidige, og samarbejdet mellem Sundhedsagenturet og Gjensidige er fortsat.

Sundhedsforsikringen formidles til medarbejderne via Medarbejdersiden under Personalegoder – Sundhedstilbud. Albertslund Kommune er ellers ikke involveret i ordningen. Derfor kan der ikke siges noget om fx omfanget af brugen af ordningen eller den oplevede kvalitet.

Albertslund Kommune har modtaget materiale fra Sundhedsagenturet om ændringer af forsikringen den 17. marts 2021. Medlemmernes præmie er nu årligt på 3.348 kr. (279 kr. pr. måned). Tidligere var udgiften 3.216 kr. årligt / 268 kr pr. måned. Misbrugsbehandling har tidligere været en del af forsikringen, men indgår ikke længere, da den ikke har været meget brugt. Til gengæld tilbydes nu osteopati.

Der har tidligere været indhentet erfaringer med undersøgelsen fra Halsnæs Kommune og Egedal Kommune. Der er igen taget kontakt til disse to kommuner, for at høre om aktuelle erfaringer.

Halsnæs Kommune formidler sundhedsforsikringen over intranettet. Der trækkes ikke præmie over lønnen, ligesom forsikringen ikke på anden måde har noget med Halsnæs Kommune at gøre. Derfor kender Halsnæs Kommune ikke omfanget af brugen af ordningen eller tilfredsheden med ordningen. Der er en opfattelse af, at præmien er steget på lige vilkår med andre sundhedsforsikringer på markedet.

Egedal Kommune formidler sundhedsforsikring via intranettet, men kender ikke omfanget af brugen eller tilfredshed / utilfredshed med ordningen, ligesom de heller ikke laver løntræk for medarbejderne til betaling af ordningen.

HR & Jura har undersøgt priser på andre sundhedsforsikringer, i det omfang af priser har været tilgængelige. Det viser sig, at Sundhedsagenturets/Gjensidiges priser ligger i den høje ende af prisniveauet. Det er en betingelse for indmeldelse, at personen er offentligt ansat enten kommunalt, regionalt eller statsligt. Hvis man skifter ansættelse til det private, skal man oplyse det til Gjensidige, som tilbyder, at man kan forsætte som forsikringstager til privatpris. Medarbejdere har selv mulighed for at tegne en sundhedsforsikring, fx ved eget forsikringsselskab eller anden udbyder af sundhedsforsikring.

Da forsikringen er i den høje ende og at Albertslund Kommune ikke kan garantere kvalitet til brugerne, anbefaler HR & Jura, at aftalen med Sundhedsagenturet om at reklamere for forsikringen med medarbejdersiden opsiges. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til hovedforfald den 1. april.

Medarbejdere med eksisterende aftaler kan i stedet tegne forsikring direkte med Sundhedsagenturet / Gjensidige.

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at aftale med Sundhedsagenturet / Gjensidige om formidlings af sundhedsforsikring på medarbejdersiden opsiges pr. 1. april 2022.

### Beslutning

Jette Runchel oplyste indledningsvist, at man ønskede at opsiges ordningen, da præmien er i den høje ende og da man ikke kan garantere kvaliteten.

Maiken Amisse sagde, at mange slet ikke vidste den eksisterede, så det er Ikke et stort tab, at den afskaffes.

KommuneMED tilsluttede sig, at ordningen opsiges.

## **Punkt 4: Tidsplan vedr. eventuelle personalereduktioner som følge af B22**

81.38.04-P35-1-21

### **Anledning**

Såfremt der i forbindelse med vedtagelsen af Budget 2022 skal ske personalereduktioner, skal der foreligge en tidsplan for, hvordan disse konkret skal udmøntes.

### **Sagsfremstilling**

HR & Jura har i lighed med tidligere år udarbejdet et udkast til tidsplan for gennemførelse af eventuelle personalereduktioner umiddelbart efter budgettets vedtagelse.

Tidsplanen er vedlagt som bilag.

Det bemærkes, at man på nuværende tidspunkt ikke har en forventning om, at Budget 2022 vil give årsag til, at Lov om masseafskedigelse vil komme i brug, men dette er dog som altid indarbejdet i tidsplanen.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det fremlagte forslag til tidsplan vedr. eventuelle personalereduktioner som følge af B22 drøftes

### **Beslutning**

Jette Runchel sagde indledningsvist, at tidsplanen vedr. eventuelle personalereduktioner som følge af B22 som vanligt fremlægges på dette tidspunkt af året. Planen skaber en klar ramme.

Henrik Hansen spurgte til, om man kunne undlade at sende parthøringer ud om fredagen.

HR&Jura oplyste, at der ikke er planlagt med at udsende nogle partshøringer om fredagen, men kun torsdag den 11. november 2021.

HR&Jura justerer på en feltramme i planen, så det fremgår lidt tydeligere, at der kun udsendes partshøringer om torsdagen.

### **Bilag**

Tidsplan for evt pers.reduktioner B222

## **Punkt 5: Den fleksible arbejdsplads**

00.15.10-A21-2-21

### **Anledning**

Drøftelse af udkast til principper for den fleksible arbejdsplads i Albertslund Kommune

### **Sagsfremstilling**

På baggrund af det seneste års hjemmearbejde, er der behov for en drøftelse af den fleksible arbejdsplads i Albertslund Kommune med retningslinjer for hjemmearbejde og fremmøde.

Chefforum har påbegyndt drøftelser om den fleksible arbejdsplads, og der er på den baggrund udarbejdet en opsamling og et udkast til en række principper for den fleksible arbejdsplads (vedhæftet).

KommuneMED skal på mødet drøfte udkastet til principper for den fleksible arbejdsplads i Albertslund Kommune.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter udkastet til principper for den fleksible arbejdsplads i Albertslund Kommune.

### **Beslutning**

Jette Runchel oplyste, at der havde været en drøftelse af den fleksible arbejdsplads i Chefforum. Det er opsamlingen fra den dag, som er udsendt til KommuneMED, I notatet lægges der op til en række en række anbefalinger, som der skal evalueres på efter 1 år.

Maiken Amisse oplyste, at bilaget kommer godt omkring mange af de overvejelser medarbejderrepræsentanterne havde. Hun gjorde opmærksom på, at HK havde nævnt, at man skal være opmærksom på en række organisatoriske aftaler om hjemmearbejde.

Herefter centrerede KommuneMEDs drøftelse sig om følgende emner:

- Hvordan sikrer man, at der ikke skabes en ulighed og en kløft mellem dem der har nemmere ved at arbejde hjemmefra end dem som arbejder indenfor områder, hvor det helt eller delvist ikke er muligt at arbejde hjemme?
- Hvordan sikres samspillet mellem fleksibel arbejdstid og den fleksible arbejdsplads?
- Hvordan sikrer man, at medarbejderne har IT-udstyr, som også kan benyttes, når de arbejder hjemme og hvordan sikrer man arbejdsmiljøet under hjemmearbejde?
- Fokus på hvordan hjemmearbejde kan hjælpe med at reducere sygefraværet.

I forhold til at sikre, at der ikke skabes en ulighed og kløft mellem dem der har nemmere adgang til at arbejde hjemme end dem som arbejder indenfor områder, hvor det ikke er helt lige så nemt, mente medarbejderrepræsentanterne ikke at det var et problem. Man har jo selv valgt hvilket erhverv man arbejder indenfor og ved jo derfor også, at det ikke er alle fag, hvor man kan arbejde lige så meget hjemme som f.eks. en administrativ medarbejder. Det er ikke det samme som, at man ikke godt kan arbejde hjemme med enkelte opgaver som f.eks. indberetninger, rapportering m.v.

I relation til samspillet mellem fleksibel arbejdstid og fleksibel arbejdsplads nævnte Merete Winther, at der var behov for kigge på det gamle papir fra 2009 om fleksibel arbejdstid. Det var svært at forklare nye medarbejdere reglerne, og det kunne med fordel gennemskrives, opdateres og samtænkes med fleksibel arbejdsplads.

Charlotte Jacobi nævnte, at det også var vigtigt, at man i forbindelse med drøftelserne af den fleksible arbejdsplads drøftede rammerne for hvor langt fleksibiliteten skulle være. Det er fint, at man kan planlægge sin egen arbejdsdag og fleksibilitet omkring det, men at man ikke kan forvente, at kolleger svarer på henvendelser uden for normal arbejdstid, fx om aftenen.

Ligeledes drøftede man, at der skulle være nogle rammer for, hvornår man skulle være til stede på arbejdspladsen og måske også af hvilke opgaver, der er mest egnet til at blive løst hjemme. Det er vigtigt, at denne drøftelse får et lokalt afsæt.

Flere ledere gav udtryk for, at man havde oplevet en virkelig stor fleksibilitet ifm. at medarbejderne arbejdede hjemme. Selvom man måske havde børn hjemme, så havde man fået løst opgaverne alligevel fordi rammerne for fleksibilitet var blevet videre.

Flere medarbejderrepræsentanter gav udtryk for, at det var vigtigt at være opmærksom på, at medarbejderne ikke arbejdede for meget. Dette havde man også set en del eksempler på under Corona

I relation til IT-udstyr og arbejdsmiljø drøftede man, at ikke alle havde en mobiltelefon og en bærbar pc og mulighederne for, at der oprettes en central pulje, hvor man kunne søge fra.

Jette Runchel oplyste, at man er i gang med en gradvis overgang til mobiltelefoner og bærbare, men at man ikke har en central pulje man kan søge.

Jeanette Larsen oplyste, at arbejdsmiljølovgivningen som udgangspunkt også gælder, når den ansatte arbejder for sin arbejdsgiver i sit eget hjem – uanset om hjemmearbejdet udføres efter ønske fra arbejdsgiveren eller efter ønske fra den ansatte. Arbejdsgiver har ansvaret for, at arbejdet i hjemmet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, men det er ikke et krav, at arbejdsgiver stiller udstyr til rådighed. Arbejdsgiver kan godt lade medarbejderen anvende sit eget private skrivebord m.m., hvis inventaret og udstyret lever op til kravene. I de tilfælde, hvor hjemmearbejdet sker efter ønske fra den ansatte selv, kan arbejdsgiveren stille som forudsætning for hjemmearbejdet, at den ansatte enten selv har det nødvendige inventar og udstyr derhjemme eller selv transporterer det nødvendige inventar og udstyr til og fra den faste arbejdsplads.

Der blev spurgt til hvem, der har ansvaret for udstyret når det transporteres, f.eks. hvis noget går i stykker under transporten eller i forbindelse med medarbejderens brug af udstyr i eget hjem.

Det blev drøftet, at man skulle tænke ind hvordan man sikrer, at der ikke sker arbejdsskader, mens man arbejder hjemme og at man skal sikre, at medarbejderne fortsat overholder gældende krav omkring fortrolighed m.v.

I forhold til sygefravær blev det drøftet, at der er sket et stort fald i sygefraværet og at man formoder, at det har haft en stor indflydelse at medarbejderne har kunnet arbejde hjemme. Der har ikke været behov for at sygemelde sig i lige så stort omfang, fordi man måske godt har kunne sidde hjemme og arbejde hvis man var forkølet. Tidligere har man måske sygemeldt sig for ikke at møde ind fysisk og smitte kollegerne.

KommuneMED blev enige om, at det var vigtigt, at lederne bliver klædt på til at tage en lokal drøftelse. F.eks. kan der laves en række inspirationsspørgsmål og en ramme for drøftelsen.

Det blev aftalt, at notatet tilrettes. De ufærdige principper skal sendes ud i alle MEDudvalg til behandling sammen med en introduktion, der forklarer baggrund og hensyn, samt en række spørgsmål, der kan anvendes som inspiration i de lokale drøftelser. Aftale om fleksibel arbejdsplads evalueres efter 1 år.

Det tilføjes i notatet, at KommuneMED også er en del af evalueringsprocessen.

## **Bilag**

Udkast til drøftelse i KommuneMED - Den fleksible arbejdsplads

## Punkt 6: Sygefravær 1. kvartal 2021

81.28.00-A00-1-21

### Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær for 1. kvartal 2021.

### Sagsfremstilling

Dette er den fjerde opgørelse af sygefraværet udarbejdet efter den nye opgørelsesmetode, hvor antal sygedage pr. ansat i kvartalet omfatter de seneste 4. løbende kvartaler. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartals opgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal, jf. bilag 1-2.

Dette sygefravær omhandler perioden 2. kvartal 2020 til 1. kvartal 2021.

Sygefravær i 1. kvartal 2021 er opgjort til 12,4 dage pr. medarbejder, hvilket er 0,8 lavere end seneste opgørelse. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder skal reduceres til 10,8 senest i 2022. Kommunalbestyrelsen har med vedtagelse af Budget 2021 fastsat et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit med udgangen af 2021, idet budgetforbedringen på 1,8 mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner.

Sygefraværsopgørelsen pr. 1. kvartal 2021 viser således, at kommunen er godt på vej til at indfri det politisk fastsatte mål for 2021. Økonomiudvalget får en opfølgning på sygefraværet hvert kvartal.

Årsagen til det meget markante fald i det opgjorte sygefravær tilskrives to væsentlige forhold. For det første var sygefraværet i 1. kvartal 2020 højt som følge af de gennemførte afskedigelser i forbindelse med budget 2020, idet en række af de afskedigede medarbejdere var sygemeldte i opsigelsesperioden. For det andet har sygefraværet i 1. kvartal 2021 været ekstraordinært lavt som følge af nedlukningen i tilknytning til covid-19, idet særligt fraværet blandt medarbejderne på skolerne har været markant mindre. For Skoler & Uddannelse er det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder således faldet med 1,9 dage pr. medarbejder fra 14,0 dage til 12,1 dage. Bilag 3 viser grafisk udviklingen i sygefraværet for de dagtilbud, hvor der har været en særlig indsats samt fordelingen af det samlede sygefravær på de afdelinger.

Langtidssygefraværet udgør fortsat 48% af sygefraværet.

Der har i perioden marts 2020 til 31. marts 2021 været 9.017 fraværsdage relaterede til covid19, svarende til i gennemsnit ca. 3,7 fraværsdage pr. medarbejder. Disse opgøres særskilt og indgår således ikke i den generelle opgørelse af sygefraværet.

Selvom sygefraværet har været faldende i 1. kvartal 2021, så ligger sygefraværet i Albertslund Kommune blandt de højeste i Danmark. Der er derfor behov for skærpet opmærksomhed på, om kommunens retningslinjer ift. sygefravær bliver fulgt samt initiativer / tiltag som kan understøtte øget nærvær. Der forberedes derfor en temadrøftelse herom i efteråret.

I forhold til det korte sygefravær er sygefraværsretningslinjernes 2-6-14-model et vigtigt værktøj i den enkelte leders løbende systematiske opfølgning. Her skal lederen have telefonisk kontakt med medarbejderen på 2. 6. og 14. dagen for at drage omsorg, afklare sygefraværets længde og afklare hvordan arbejdspladsen håndterer eventuelle opgaver under medarbejderens sygefravær. Ved 6.- dagskontakten er lederen også forpligtet til at afdække, om sygefraværet skyldes arbejdsmæssige forhold, og ved 14.- dagskontakten vurderes det videre forløb, herunder om der skal indkaldes til sygefraværssamtale.

For langtidssygefravær er sygefraværssamtalerne med udarbejdelse af fastholdelsesplaner vigtige redskaber i den løbende opfølgning. Sygefraværretsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

## **Beslutning**

Søren W. Rasmussen oplyste, at der var sket et meget stort fald i sygefraværet. Man havde kontrolleret tallene flere gange, men de var altså rigtige nok. Man tillagde det store fald, at man havde arbejdet hjemme det meste af 1. kv. 2021, og at samfundet havde været nedlukket det meste af tiden.

Fraværet indeholder ikke coronarelateret fravær.

Albertslund Kommune ligger dog helt generelt stadig højt mht. sygefravær, så der skal stadig tænkes i indsatser på at nedbringe sygefraværet.

Det blev drøftet, at man kunne tage fat i nogle af de værktøjer, som man tidligere havde brugt for at nedbringe sygefraværet.

Der blev spurgt til, om man ikke kunne få en fraværskonsulent igen. Dette var dog ikke lige i pipelinen.

Det blev nævnt, at der fortsat holdes kurser for lederne i sygefraværssamtaler, og at nye ledere bør opfordres til at deltage.

Susi Flex nævnte, at hun oplevede en stadig stigende fokus på, at man ret hurtigt til sygefraværssamtaler fik at vide, at man kunne risikere at blive opsagt.

## **Bilag**

Sygefraværstatistik 1 kv 2021 - Afdelinger

Sygefraværstatistik 1 kv 2021 - Enheder

Præsentation af sygefravær 1. kv. 2021

# Punkt 7: Årsrapport forsikring & risikostyring 2020

82.00.00-P30-1-18

## Anledning

Sagen er en orientering om årsrapport for forsikring & risikostyring 2020.

## Sagsfremstilling

I henhold til forsikrings- og sikringspolitikken for Albertslund Kommune skal Miljø & Teknik udarbejde en årsrapport og handlingsplan for forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet.

Årsrapporten redegør for skadesomfang og de økonomiske konsekvenser heraf samt afrapporterer de forebyggende aktiviteter der er blevet gennemført. Handlingsplanen beskriver de kommende års mål og indsatsområder på forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet.

Resumé:

Der er udarbejdet en årsrapport for 2020 inden for forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet. Rapporten indeholder opgørelser over skadesforløb på arbejdsskader, ansvarsskader og tingskader (auto, bygning/løsøre, kriminalitet og entreprise). Der er sket 680 skader i 2020. Heraf udgør arbejdsskader 589 (585 arbejdsulykker og 4 erhvervs sygdomme), tingskader 71 og ansvarsskader 20.

Som supplement til årsrapporten har Miljø & Teknik analyseret arbejdsulykkerne for 2019 og 2020 yderligere, så KommuneMED kan få et større indblik i hvor skaderne sker og hvordan de sker og hvad der evt. kan gøres fremadrettet, så der sker færre skader. Analysen fremgår af dokumentet ”Forside til årsrapport på arbejdsulykkesområdet”.

I 2020 har der været fokus på anmeldelse af arbejdsskader, herunder krænkende handlinger og analyse og forebyggelse af arbejdsskader. Der er bl.a. afholdt 2 temadage, hvor deltagerne har fået viden om anmeldelse af skader i IT-systemet InsuBiz og analysemetoden ”årsagstræet”.

Der har også været fokus på udbudsmaterialet på kommunens forsikringer, da Albertslund kommunes forsikringer var i udbud i 2020. En god beskrivelse af Albertslund Kommunes risikostyring er en forudsætning for et godt udbud. De nye forsikringer er tegnet for perioden 2021 – 2023. Der er opnået en præmiebesparelse på kr. over 3 mio. pr. år. Præmiebesparelsen skyldes primært bygningsforsikringen. Årsagen til besparelsen skyldes at Albertslund Kommune har få skader samt har gennemført en øget og effektiv risikostyringsindsats gennem en længere årrække. Desuden er der gennemført fysiske sikringstiltag som f.eks. ABA og vandsikring på en lang række ejendomme, også i 2020.

I 2021 vil der fortsat være fokus på forebyggelse af arbejdsskader, herunder krænkende handlinger samt bygningsskader. Dels på baggrund af, at arbejdsulykker medfører fravær på de enkelte arbejdspladser, som kan forringe servicen til borgerne. Og dels fordi arbejdsulykker kan resultere i store erstatninger, hvis der sker alvorlige arbejdsulykker.

Som led i at forebygge arbejdsulykker, herunder krænkende handlinger vil der blive afholdt temadage om analyse og forebyggelse af arbejdsskader. Herudover vil Albertslund Kommune og Arbejds miljøcentret analyseret 5 arbejdsskader på udvalgte institutioner som har mange skader. Som led i at forebygge bygningsskader (brand-, vand- og indbrudsskader) vil der blive installeret automatiske brandsikringsanlæg (ABA), AIA (indbrudssikring), transientbeskyttelse (minimering af skader efter lynnedslag) og læksikring på udvalgte bygninger.

Målet med forebyggelsen er at opnå færre skader, billigere forsikringspræmier, skabe tryghed for medarbejdere og bidrage til at der opnås en god trivsel på arbejdspladserne.

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at årsrapport for forsikring og risikostyring tages til efterretning

## Beslutning

Lars Skovmand oplyste, at antallet af krænkende hændelser faldet.

Til gengæld er antallet af arbejdsulykker stigende.

Af sagen fremgår det, at som led i at forebygge arbejdsulykker, herunder krænkende handlinger vil der blive afholdt temadage om analyse og forebyggelse af arbejdsskader.

Da der opleves mange uheld med kommunens biler, foreslås det også, at der sker en indsats på det område i form af kørekurser.

Det blev også foreslået, at man arbejder med krænkende handlinger som tema på arbejdsmiljøkurser.

Endelig blev der fremsat forslag om, at man trækker på erfaringer om arbejde med udadreagerende børn og voksne fra f.eks. Brøndagerskolen personale og Voksensocialafdelingen. Her har man arbejdet med forebyggelse i mange år og man kan udnytte, at man har kolleger, der har meget viden om området

## **Bilag**

Årsrapport Alberslund Kommune 2019

Årsrapport Alberslund Kommune 2020

Insubiz vejledning årsagstræ og forebyggelseskema

Forside til årsrapport på arbejdsulykkesområdet - version 2

## **Punkt 8: Ny MED og AMG struktur i Voksen & Social**

81.38.04-A00-1-21

### **Anledning**

Efter opdeling af afdelingen Social & Familie til de to nye afdelinger Børn & Familie samt Voksen & Social - som skete ultimo 2019 er der sket justeringer i organiseringen i Voksen & Social - og på denne baggrund fremlægger afdelingschefen for Voksen & Social et forslag om ændring af arbejdsmiljøgrupper og MED-struktur gældende fra og med valgåret 2021. Ændringerne vedrører Albertslund Rusmiddelcenter samt Bostøtte- og Klubområdet.

### **Sagsfremstilling**

Rusmiddelcenteret

Lederen af Rusmiddelcenteret opsagde sin stilling med udgangen af november 2020, hvilket gav anledning til en refleksion i forhold til hvilken lederprofil der ville være behov for i fremtiden, og på hvilket strategisk niveau denne lederprofil skulle forankres. Rusmiddelcenteret tilbyder social stofmisbrugsbehandling til voksne over 18 år og i forbindelse med budgetaftalen for 2021 blev det besluttet, at Rusmiddelcenteret skal øge salget af pladser til andre kommuner samt styrke profileringen af tilbuddet, så borgere i højere grad vælger Albertslund Rusmiddelcenter. Som et nyt tilbud, skal Rusmiddelcenteret tilbyde alkoholbehandling. Dette tilbud er nu etableret og igangsat i maj 2021 samtidig med ansættelse af ny leder af Rusmiddelcenteret.

Disse strategiske faglige og økonomiske ledelsesopgaver kræver en ledelsesprofil, som har ansvaret for udviklingen af Albertslund Rusmiddelcenter. Dette medfører, at lederen skal referere direkte til afdelingschefen og være organisatorisk forankret på samme ledelsesniveau, som de øvrige tilbudsledere i Voksen & Social. Lederen af Albertslund Rusmiddelcenter, vil med en organisatorisk forankring som niveau 4 leder indgå på samme niveau som ledere fra andre afdelinger, i tværgående samarbejder.

Der har defor været et behov for ændre organiseringen, så lederen af Rusmiddelcenteret ikke refererer til lederen af myndighedsenheden, men direkte til afdelingschefen.

Denne ændring betyder også, at lederen for Albertslund Rusmiddelcenter får sit eget personalemøde med MED-status.

Bostøtte og Klubområdet

Bostøtte og Klubområdet har indtil 1. februar 2021 været organiseret med en enhedsleder og 2 fagkoordinatorer. Som en del af budgetaftalen for 2021 skal bostøtteområdet i højere grad end tidligere kunne levere støtte til borgere i eget hjem både i dagtimerne, aftentimerne og i weekenden, såfremt borgeren har behov for dette. Klubområdet skal udvikle nye aktiviteter for at understøtte nye fællesskaber til borgere, som bor hjemme og er fraflyttet botilbud eller som et alternativ til botilbud.

Disse udvidelser af opgaverne på bostøtte- og klubområdet har krævet en styrket faglig personaleledelse. Endvidere kræver den forestående udvikling, at der er en tættere faglig ledelse der kan drive udviklingen. Disse forandringer medfører, at der har været behov for at nedlægge de to fagkoordinatorstillinger og oprette en niveau 5 lederstilling under den nuværende enhedsleder.

På denne måde vil det nye lederteam kunne træffe beslutninger, implementere de nye tilbud og være tilgængelige overfor medarbejderne.

Det vil være naturligt for den nye leder, som er leder for Klub Stoppestedet og Klubben, at få sin egen arbejdsmiljøgruppe - ligesom hun også er arbejdsmiljøleder for sine medarbejdere og derfor stilles der nu forslag om udvidelse med denne arbejdsmiljøgruppe under Bostøtte- og Klubområdet.

MED-udvalget på Bostøtte- og Klubområdet forbliver det samme, men udvides med den nye leder.

Der har i løbet af efteråret 2020 været afholdt processer med medarbejderne og lokale MED møder, hvor forslag til de nye strukturer har været drøftet.

### **Indstilling**

Afdelingschefen for Voksen & Social indstiller,

1. at KommuneMED godkender forslag til ny MED-organisation og udvidelse med en arbejdsmiljøgruppe gældende fra og med valgåret 2021-2023.

## **Beslutning**

Sagen blev taget til efterretning, idet medarbejderne var blevet hørt og var enige.

## **Bilag**

Plancher over AMG i Voksen & Social 2021

Plancher over AMG i Voksen & Social 2020

MED organisation 2021

MED organisationsplan 2020

## **Punkt 9: Orientering fra formand og næstformand**

81.38.04-P35-1-21

### **Anledning**

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Covid19: Status i Albertslund Kommune
- Opfølgning på budgetseminar og overførselssag

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Jette Runchel oplyste, at det gik godt med Covid-19 i AK.

Man forventer ikke stor stigning den kommende tid.

Kommunerne er blevet bedt om at sikre, at man kan teste for Covid-19 på skolerne frem til oktober.

I forhold til budgetseminaret oplyste Jette Runchel, at der var en igangværende dialog mellem Kontaktudvalget og Søren W. Rasmussen omkring budgettet.

Maiken Amisse oplyste, at der var foretaget valg til KommuneMED og at følgende medarbejderrepræsentanter var blevet valgt:

Henrik Ørberg Hansen (BUPL/FTF)

Lars Skovmand (BKMB/AMR)

Palle Andersen (HK/LO)

Susi Flex (FOA/LO)

Maiken Bryde Amisse (DLF Kreds 25/FTF) Næstformand

Mark Thorsø Madsen (3F)

Charlotte Jacobi (HK/Tandklinikassistenter)

Ann Ellingsgaard (Dansk Socialrådgiverforening)

Merete Winther (IDA)

## **Punkt 10: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljørepræsentanterne og evt. formand og næstformand orienterer om nyt om arbejdsmiljø, herunder

- Orientering fra AT Online - april, maj og juni
- Orientering om brug af psykologisk krisehjælp

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning

### **Beslutning**

Lars Skovmand oplyste, at der var nye vejledninger om arbejdsmiljø på vej om:

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

Der er også opdaterede vejledninger om:

- Vold
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

KommuneMED er forpligtet til at arbejde videre med det.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vil også skulle på kurser i det.

Mark Madsen og Lars Skovmand oplyste, at de havde et ønske om fortsatte møder med ny kommunaldirektør om arbejdsmiljø.

Mark Madsen oplyste, at der havde været en arbejdsulykke på Materialegården den 15. april. Medarbejderne følte ikke, der var klarhed over, hvem der havde bolden og følte ikke, at man fik hjælp fra organisationen.

Jette Runchel oplyste, at dette ikke er noget der kan løses i KommuneMED, men at Materialegården kan kontakte Kristine Klæbel og Jeanette Larsen om sagen.

Det blev nævnt, at man gerne vil tale om APV'en på næste møde

## **Bilag**

Psykologisk Rådgivning.pdf

Kopi af Udtræk OnlineAT april2021.xlsx

Kopi af Udtræk OnlineAT maj-juni2021

psykisk arbejdsmiljø 2.docx

## **Punkt 11: Historier til videreformidling**

81.38.04-P35-1-21

### **Anledning**

Historier til videreformidling drøftes

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

### **Beslutning**

Der var intet under dette punkt.

## **Punkt 12: Eventuelt**

81.38.04-P35-1-21

### **Beslutning**

Mark Madsen nævnte videre en problemstilling med AULA i Dagtilbud, hvor medarbejderne ikke følte sig klædt på og uddannet nok til at arbejde med AULA.

Anne-Mette Brandt ville gå videre med denne, da det ikke var en problemstilling KommuneMED kunne løse.

Der ønskes en evaluering af rygepolitikken. Det opleves ikke at røgfri arbejdstid/arbejdsplads overholdes.

Emnet tages op på et kommende møde.

Herefter sagde Maiken Amisse tak til Jette Runchel for samarbejdet i KommuneMED, da Jette Runchel havde sidste møde i udvalget. Jette Runchel fik overrakt en buket blomster som tak for indsatsen og samarbejdet.