

REFERAT KommuneMED d. 20-06-2023

Mødedato Tirsdag d. 20. juni 2023 kl. 12:30

Mødested Kommunalbestyrelsessalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Farvel og goddag til nye medlemmer af KommuneMED.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	5
Praktik og løntilskud på de kommunale arbejdspladser.....	6
Orientering om sygefravær 1. kv. 2023.....	8
Kommissorium for arbejdsgruppe om attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning.....	12
Status på Budget 2024.....	13
Plan for evt. personalereduktioner ifm B2024.....	15
Regnskab for lokale AKUT midler for OK 2021-2024.....	17
Frem mod fuld tid.....	20
MED-organisering - dispensation Albertslund Musikskole.....	22
MED- og arbejdsmiljøorganisering i plejeboligerne.....	24
Orientering om arbejdsmiljø.....	25
Historier til videreformidling.....	26
Eventuelt.....	27

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.04-P35-4-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat fra det sidste møde i KommuneMED godkendes
2. at dagsorden for dette møde godkendes

Beslutning

Dagsorden og referat blev godkendt.

Afbud fra Henrik Hansen, Anne Cecilie Børgesen, Emil Ottosen, Jeanette Larsen, Henrik Harder (fra kl. 13.25)

Bilag

Referat KommuneMED 19.04.23

Punkt 2: Farvel og goddag til nye medlemmer af KommuneMED

81.38.04-P35-4-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om afgående og nye medlemmer af KommuneMED tages til efterretning

Sagsfremstilling

Der er gennemført valg af de to poster som arbejdsmiljørepræsentanter til KommuneMED. Mark Roslind, Materialegården blev genvalgt og Anne Cecilie Børgesen, Staben i Ældre, Social & Sundhed blev valgt ind for første gang. Lars Skovmand, Jobcentret udtræder af KommuneMED.

Henrik Bakkendorf, Børnehuset Brillesøen er valgt som tr i KommuneMED for FOA-PMF, og Margit Krogh, Bostøtte og Aktivitet udtræder af KommuneMED.

Beslutning

Der blev taget afsked med de afgående medlemmer, og sagt velkommen til nye medlemmer.

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-4-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Sagsfremstilling

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om:

- Medarbejder- og ledelsesgrundlaget
- Status på lokaleomrokering på rådhuset

Beslutning

- Medarbejder- og ledelsesgrundlaget: er nu vedtaget og alle arbejdspladser har fået en implementeringspakke med en frist for at komme med eksempler på brug af grundlaget den 1. november 2023. Det er vigtigt, at grundlaget kommer i spil i dagligdagen, bl.a. i forbindelse med APV-handplanerne, og at KommuneMED er ambassadører.
- Lokalerokering på rådhuset: selve flytningen skal foregå mandag og tirsdag i uge 26. Flyttefirmaet rykker også it-udstyr. På rådhuset arbejdes fremover med fleksible arbejdspladser, som er for de medarbejdere, der er under 65% af deres arbejdstid på rådhuset. Forhåbentligt kommer rådhuset på plads lige før sommerferien. Der er lavet en bytteapp, hvor man kan lægge møbler m.v. ind, som man har i overskud. På appen kan man se, om der er noget, man kan bruge. Årsagen til lokalerokaden er at sidde mere hensigtsmæssigt efter sammenlægning af afdelinger, og at PPR skal flytte ind på rådhuset, så A-huset bliver ledigt til Job & Uddannelse, som skal afgive sine lokaler til Rusmiddelcentret.
- Efter udpegning af medlemmer til KommuneMED. Maiken Amisse er genvalgt som næstformand.

Punkt 4: Praktik og løntilskud på de kommunale arbejdspladser

15.20.00-A26-1-22

Anledning

Orientering om flere albertslundere i praktikker og løntilskud på de kommunale arbejdspladser.

Sagsfremstilling

Som følge af budgetaftalen for 2023 skal alle arbejdspladser i kommunen bidrage til at hjælpe flere albertslundere ind i et arbejdsfællesskab. Det skal ske ved, at vi i endnu højere grad etablerer praktikker og løntilskud på de kommunale arbejdspladser, så vi i fællesskab baner vej for, at ledige kommer tilbage i varig beskæftigelse.

Målsætningen er at have 100 virksomhedspraktikpladser til rådighed i Albertslund Kommune om måneden, som løbende besættes af albertslundere, der har en bred vifte af kompetencer og kvalifikationer inden for meget forskellige uddannelser og fag.

Virksomhedspraktikken skal medvirke til, at de ledige albertslundere får mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab, får nye arbejds erfaringer og nye kompetencer, som kan udvide deres jobmuligheder.

De fleste virksomhedspraktikker vil være 4 uger, eventuelt efterfulgt af løntilskud, som kan være op til 4 måneder.

At tage albertslundere i virksomhedspraktik kan også være en rekrutteringsvej for arbejdsgivere. Der er mange steder allerede gode erfaringer med at prøve den ledige af i jobbet og efterfølgende ansætte den pågældende. Fx ved at der skabes interesse for jobbet og en opmærksomhed på de gode beskæftigelsesmuligheder.

Vedhæftet notat udfolder hvad det indebære at have en albertslunder i praktik eller løntilskud. Samt hvilke fordele der er både for den enkelte albertslunder, men også for arbejdspladsen.

Efter mødet sendes sagen til behandling i alle ArbejdspladsMED'er / Personalemøde med MED-status på vegne af KommuneMED.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. At ændret brug af virksomhedspraktik og løntilbud i afdelinger og på arbejdspladser i Albertslund Kommune drøftes.

Beslutning

Kommunaldirektøren indledte med at sige, at det er en opgave at tage imod personer i løntilskud for at være med til at give Albertslund-borgere et fællesskab og vej ind i job. Initiativet er en del af budgetaftalen for 2023.

Det fremkom på mødet, at det i dagtilbuddene kan være problematisk at have medarbejderne tilknyttet i kun fire uger, da børnene også vil knytte sig till personerne i løntilskud, og miste kontakten hurtigt igen. Der blev stillet forslag om, at det kan overvejes, at dem der sendes i løntilskud i dagtilbuddene får et relevant AMU-kursus før, de sendes ud til dagtilbuddene.

Der blev gjort opmærksom på, at de første 4 uger kan forlænges i op til i alt 4 måneder.

Medarbejdersiden fremlagde, at der er en generel bekymring for så stort et antal - 100 personer - i løntilskud om måneden på Albertslund Kommunes arbejdspladser, hvor der i forvejen er høje krav i arbejdet. Der er også en stor bekymring for, om arbejdspladserne kan gøre det godt i forhold til det store pres, der er i forvejen og om forløbene bliver gode for personerne løntilskud. Der er også en bekymring for, at medarbejderne på arbejdspladserne kommer til at lægge meget tid i opgaverne, der bliver spildt, fordi personerne, der skulle i løntilskud ikke møder frem.

Det blev drøftet, at opgaver for personer i løntilskud ikke skal være opgaver, der i forvejen bliver varetaget af ordinært ansatte medarbejdere. Derfor handler det om at finde de opgaver, der ikke længere bliver varetaget.

Der blev spurgt til, om der er styr på, hvor mange personer i løntilskud, der må være pr. p-nummer. Det er der.

KommuneMED kan overordnet godt se ideen med personer i løntilskud, og vil følge op på det store antal i efteråret.

Bilag

Lokale MED udvalg - praktik og løntilskud

Punkt 5: Orientering om sygefravær 1. kv. 2023

81.38.00-P35-3-23

Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær pr. 1. kvartal 2023

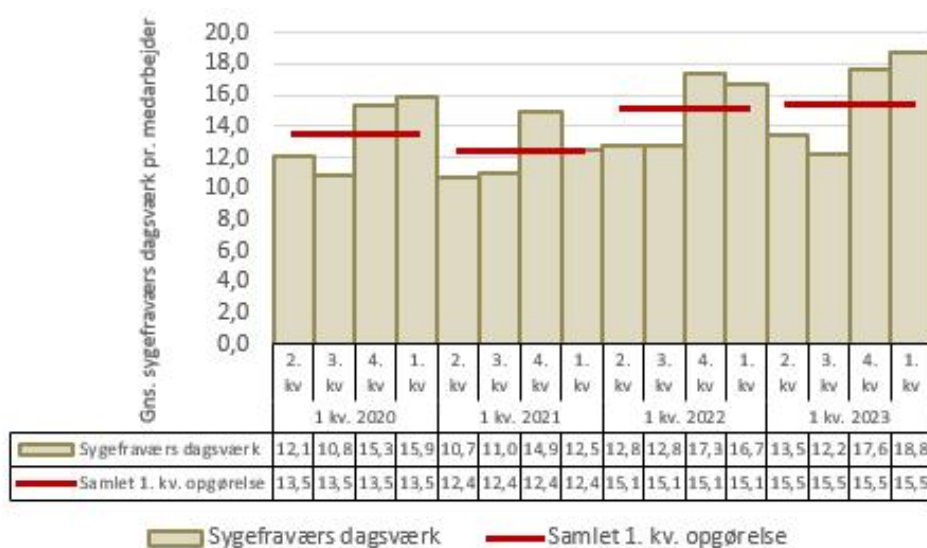
Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 2. kvartal 2022 til 1. kvartal 2023.

Sygefraværet pr. 1. kvartal 2023 er opgjort til 15,6 dage pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er en stigning på 0,5 fraværdsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen fra 4. kvartal 2022.

Udviklingen er forårsaget af stigninger på områdeniveau, hvor fraværet er steget med 0,5 dage pr. medarbejder på området for Børn, Sundhed & Velfærd, og steget 0,7 dage pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.

Sygefraværet er fortsat på det højeste niveau i 3 år. Derudover har sygefraværet i januar-marts 2023 været højere end i 2020, 2021 og 2022.



Figuren viser, det gennemsnitlige antal fraværdsdage pr. medarbejder i Albertslund Kommune 2020-2023 fordelt på kvartal og sygefraværsopgørelse.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal.

Siden seneste opgørelse har Kultur, Fritid & Erhverv og Børn & Familie reduceret deres sygefravær pr. medarbejder med henholdsvis 1,9 og 0,4 dage. I Miljø & Teknik og Borger & Arbejdsmarked er fraværet steget med henholdsvis 1,4 og 1,3 dage pr. medarbejder. De øvrige afdelinger har stigninger i sygefraværet mellem 0,1 til 0,8 dage pr. medarbejder. Fraværet er uændret i Økonomi & Stab. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 77,3% af kommunens samlede fravær.

Langtidssygefraværet udgør 44 pct. af det samlede sygefravær.

Variierende registreringspraksis af covid-19 fravær påvirker ikke længere opgørelsens sygefravær, da eventuelt covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i opgørelsesperioden og ikke rapporteres særskilt.

Sygefravær indgår som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan for 2022-23, hvor der er fokus på både den forebyggende og indgribende indsats på såvel individuelt som organisatorisk niveau. På baggrund af det alt for høje sygefravær er der igangsat flere indsatser til håndtering af sygefravær.

Den 19. april 2023 godkendte KommuneMED nye retningslinjer for sygefravær. Retningslinjerne lægger vægt på det forebyggende arbejde med en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMEDene, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne har en vigtig rolle. Desuden er 2-6-14-kontakten ændret til 2-6-kontakt, hvor lederen efter 6.-dagskontakten skal vurdere, om medarbejderen forventer at raskmelde sig efter feks.10 arbejdsdage. Hvis medarbejderen ikke forventes at være tilbage, kan lederen indkalde medarbejderen til sygefraværssamtale. Der er udarbejdet obligatoriske skabeloner til både 2. og 6.-dagskontakten og til sygefraværssamtalerne. For langtidssygefravær er sygefraværssamtalerne med udarbejdelse af fastholdelsesplaner vigtige redskaber for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Der skal fortsat afholdes sygefraværssamtale efter 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage i løbet af 1 år og et sygefraværsmønster, der vækker bekymring. Desuden skal ledere indkalde nyansatte medarbejdere, der har en sygeperiode til en trivselssamtale for at tale om medarbejderens opstart og onboarding. Der er afholdt kurser i de nye retningslinjer for alle ledere i maj, som afsluttes ved udgangen af juni 2023.

Den 27. april 2023 godkendte Chefforum nye måltal for sygefravær. De nye måltal er først og fremmest et variabelt mål, hvor sygefraværet på kommuneniveau, direktørområde, afdelingsniveau og i den enkelte enhed vurderes i forhold til sygefraværet på landsplan og i omegnskommunerne. Derudover skal den enkelte enhed opsætte 1 årlige måltal, der afspejler hvor sygefraværet skal være om et år set i lyset af den indsats, der gøres på arbejdspladsen. Arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet skal udarbejde handleplaner afhængig af, om deres sygefravær er grønt, gult eller rødt ift. sygefraværet i omegnskommunerne. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt. Desuden indarbejdes en tendensmarkering med pil som angiver faldende, status quo eller stigende sygefravær i ledelsesinformationssystemet.

Lederen følger løbende op på enkelt-medarbejderes sygefravær, og arbejdspladsMED gør status på APV-handleplanen minimum hvert halve år. Afdelingschefen skal månedligt følge op på ledernes sygefraværindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

I perioden marts 2022 til og med februar 2023 blev der engageret en ekstern konsulent med fokus på værktøjer til nedbringelse af sygefraværet inden for dagtilbud, hjemmepleje og plejeboliger. Når sygefraværet under indsatsen sammenholdes med samme periode året forinden, er det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder på dagtilbudsområdet i marts 2022 februar 2023 0,7 dage mindre sammenlignet med marts 2021 - februar 2022. Hjemmeplejen har 0,1 færre gennemsnitlige sygefraværssdage pr. medarbejder i marts 2022 februar 2023 sammenlignet med marts 2021 - februar 2022. Sygefravær er ofte lavere i sommerperioden og højere i vinterperioden. Dagtilbud og Hjemmeplejen kan have haft reduktioner af sygefraværet i starten og midten af indsatsperioden, der er ud over, hvad der ville forventes ud fra det almindelige sæsonprægede fravær som ses inden konsulentindsatsen. Dette modsvarer dog af større stigninger i slutningen af indsatsperioden.

Plejeboliger har primært haft højere fravær gennem indsatsperioden, og samlet set er der 4,5 flere sygefraværssdage pr. medarbejder i gennemsnit i forhold til marts 2021 - februar 2022. Der er ikke indikationer om at eventuelle udsving i fraværet er væsentlige anderledes end den almindelige sæsonprægning som ses inden konsulentindsatsen.

Det kan ikke med sikkerhed fastslås, at det er konsulentindsatsen som er årsag til de ovennævnte indikationer.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefraværet i 1. kv. 2023 drøftes.

Beslutning

Sygefraværet er fortsat stigende. Det stigende sygefravær er generelt for kommunerne. Målniveauerne for de organisatoriske niveauer er indgår fremover i sygefraværstatistikken.

Sygefraværsindsatsen er en langsigtet, fokuseret indsats fra alle, hvor APV-handleplanerne om sygefravær og krav i arbejdet også indgår. At arbejde med sund fremmødekultur på arbejdspladserne er også en vigtig del af at mindske sygefraværet.

Medarbejdersiden håber, at kurserne for ledere er med til at give et lavere sygefravær, og er indforstået med, at det tager lang tid at ændre sygefraværet. Desuden fremhævede medarbejdersiden følgende:

- Langtidssygefraværet kan nogle steder være forklarligt og ikke-bekymrende. Vi skal være opmærksomme på, når det er tilfældet, og ikke altid afskedige medarbejdere.
- Nogle årsager til langtidsfravær er bl.a. arbejdsbetinget stress og dårligt arbejdsmiljø. Her skal der være fokus på at gøre noget for at forbedre arbejdsmiljøet.

Det er vigtigt, at TRIOerne taler om, hvilken type årsager, der er på de enkelte arbejdspladser, og hvilke indsatser, der skal gøres. TRIOerne har et stort ansvar i at være i dialog for at skabe bæredygtige emner, og sætte de nødvendige indsatser i værk.

Det er vigtigt, at der også er en dialog om, at sygefraværet ikke kun handler om kræft og stress. Nogle medarbejdere har en højt korttidsfravær, som der godt kan gøres noget ved.

For de ledere, der begynder at følge systematisk op på sygefraværet nu, skal der være opmærksomhed på, at der ikke bliver fulgt for hårdt op i den første sygefraværssamtale. Der ligger et langt forløb bagude, som leder ikke har fået dokumenteret og hvor leder ikke har tilbudt hjælp.

Under corona sagde vi, at man ikke skulle møde syg på arbejde. Det er fortsat vigtigt, at vi ikke møder syge på arbejde, men afhængig af arbejdsplads kan vi godt møde på arbejde med snue o.l. nu. Der er vigtigt, at forholdene bliver normaliserede. I den forbindelse skal vi fortsat huske sundhedsrådene med god håndhygiejne med at vaske og/eller spritte hænder.

Til efteråret følger KommuneMED op på, om afholdelse af sygefraværssamtaler ser ud til at stabilisere sig.

Bilag

Sygefravær pr 1 kvartal 2023 - Afdelinger

Sygefravær pr 1 kvartal 2023 - enheder

Punkt 6: Kommissorium for arbejdsgruppe om attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning

81.00.00-P20-1-23

Anledning

Arbejdsgruppen om attraktive arbejdspladser med høj tilknytning havde den 31. maj sit første møde. Her blev kommissoriet for arbejdsgruppen drøftet. Det gav anledning til oplæg til nogle ændringer.

Sagsfremstilling

På baggrund af arbejdsgruppen om attraktive arbejdspladser med høj tilknytnings drøftelser, er der udarbejdet et oplæg til revideret kommissorium for arbejdsgruppen, se vedlagte.

Redigeringerne er primært sket ud fra arbejdsgruppens drøftelse af følgende elementer:

- det frie råderum hænger sammen med frisættelse og skal defineres i forhold til begrebet fællesskab
- den fleksible arbejdsplads, som organisationen har drøftet siden COVID-19-erfaringerne
- et forslag fremlagt det de Konservative og SF om 4 dages arbejdsuge på alle områder i Albertslund Kommune

Desuden skal resultaterne af trivsels- og APV-undersøgelsen indgå som vidensgrundlag i arbejdet.

KommuneMED har nedsat arbejdsgruppen om attraktive arbejdspladser og godkendte den 2. februar 2023 kommissorium for arbejdsgruppen. Kompetencen til at justere kommissoriet ligger i arbejdsgruppen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det reviderede kommissorium for arbejdsgruppen om attraktive arbejdspladser med høj tilknytning godkendes.

Beslutning

Rettelse til kommissoriet: "4 ugers arbejdsuger" ændres til "4 dages arbejdsuge".

KommuneMED godkendte kommissoriet.

Bilag

Kommissorium - 31.05.23

Punkt 7: Status på Budget 2024

00.30.00-P00-3-22

Anledning

Forvaltningen orienterer om status for Budget 2024, herunder aftalen om kommunernes økonomi for 2024, som KL og Regeringen indgik d. 25. maj 2023.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen besluttede på mødet i februar i henhold til den politiske tidsplan for Budget 2024 et måltal for budgetkataloget til Budget 2024 på 23 mio. kr. Dertil kommer, som en del af budgetaftalen 2023, udmøntning af en administrativ besparelse på 2,1 mio. kr. i 2024 og frem.

Der er som en del af budgetprocessen afholdt et borgermøde d. 3. maj 2023 efter samme princip som det afholdte borgermøde i august 2022. Fokus for borgermødet var dog ikke konkrete budgetkatalogforslag, men i stedet mulige budgetspor og retninger, der kan arbejdes med på de respektive områder i relation til det politisk fastsatte måltal for Budgetkataloget. Hensigten er, at det i større omfang bliver muligt for administrationen at indarbejde input og bidrag fra borgermødet i de budgetkatalogforslag, som udarbejdes frem til Budgetforslaget i august.

Forvaltningen præsenterede på borgermødet aktuelle overvejelser om prioritering inden for følgende temaer:

- Rehabilitering og fysisk/mental sundhed
- Effektiv administration og digitalisering
- Trivsel, læring & fællesskaber
- Bæredygtig og grøn kommune

Kommunalbestyrelsen fik på et temamøde d. 9. maj 2023 forelagt en opsamling på borgermødet. Budgetkatalogforslag til Budget 2024 udarbejdes på dette grundlag frem mod budgetseminaret d. 17. august.

KL og Regeringen indgik d. 25. maj aftale om kommunernes økonomi for 2024, som indeholder følgende hovedpunkter:

- Kommunernes serviceudgifter er løftet samlet med netto 1,4 mia. kr.
- Kommunernes bruttoanlægsudgifter er fastsat til samlet 19,1 mia. kr. Dertil kommer en lånepulje på samlet 1,5 mia. kr. i perioden 2024-2026 til investering i yderligere botilbudskapacitet inden for et specialiserede socialområde.
- Manglende kompensation for inflation (pris- og lønstigninger) i 2022 medfører et varigt tab for kommunerne på samlet 1,9 mia. kr.
- Midtvejsregulering i 2023 giver kommunerne en samlet kompensation på 7,4 mia. kr., hvoraf 5 mia. kr. vedrører regulering af overførselsudgifter samt justerede pris- og lønskøn vedr. 2023. Det resterende beløb vedr. primært kompensation i tilknytning til afholdte udgifter vedr. covid-19 og fordrevne borgere fra Ukraine.
- Fokus på nye tiltag for at dæmpe udgiftsvæksten på det specialiserede socialområde
- Etablering af et flerårigt samarbejde mellem KL og Regeringen.

Aftalen om kommunernes økonomi for 2024 samt et orienteringsnotat til Økonomiudvalget vedlægges.

Det første budgetseminar for Kommunalbestyrelsen og KommuneMED afholdes mandag d. 19. juni. Budgetseminaret vil have fokus på de økonomiske rammer og forventet udgiftsbehov i Albertslund Kommune, herunder anlægsbehovet.

Økonomi- og Indenrigsministeriet udmelder primo juli tilskud og udligning for 2024 i form af et statsgaranteret udskrivningsgrundlag - og først på denne baggrund kan kommunens indtægtsgrundlag for 2024 fastsættes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Hver medarbejder og leder skal arbejde 0,45% mere pga. St. Bededag. Det betyder samlet set, at vi skal bruge 9 årsværk færre i Albertslund Kommune samlet. Arbejdspladserne får den samme PL-fremskrivning som tidligere. Kun på de allerstørste arbejdspladser vil de 9 årsværk i kommunen i alt betyde en besparelse på 1 årsværk.

Som noget nyt blev der holdt et borgermøde i starten af maj. Tanken var, at der skulle være dialog med borgerne før de konkrete budgetforslag var på plads, så borgerne dermed bedre kunne få indflydelse.

Der er samlet et sparemål på 25,1 mio. kr.. Dermed er kravene til budget 2024 noget mindre sidste år. Indtægterne får vi først at vide i juli, og de indgår i informationen om budgettet til august.

Medarbejdersiden har en opmærksomhed på budgetkataloget og om de besvarelsesforslag, hvor der nærmest står medarbejdernavn på besparelsen, fortsat indgår. Ledelsen skal være opmærksom på, om man kan undgå at have de nærmest navngivne besvarelsesforslag med. Ledelsen er opmærksom på den problemstilling. På den ene side skal spareforslagene været meget konkrete, så politikerne er klar over, hvordan de konkret skal implementeres. På den anden side er der hensynet til den enkelte medarbejder. Ledelsen er opmærksom på at balancere de modsatrettede hensyn.

Bilag

Notat om Økonomiaftale for 2024

Aftale om kommunernes økonomi 2024

Punkt 8: Plan for evt. personalereduktioner ifm B2024

81.36.05-A26-1-23

Anledning

I forbindelse med B2024 skal der foreligge en tidsplan for eventuelle personalereduktioner som følge af B2024 og derudover skal det være aftalt, hvilke kriterier der benyttes i forbindelse med eventuelle personalereduktioner.

Sagsfremstilling

Tidsplan for personalereduktioner som følge af vedtagelsen af budget 2024

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 forventes ikke umiddelbart, at personalereduktionerne er af et omfang, der gør, at Lov om masseafskedigelse kan finde anvendelse, men skulle det alligevel være relevant, er relevante skridt i henhold til loven indarbejdet i tidsplanen.

Fælles kriterier

HR & Jura anbefaler, at man i lighed med tidligere år anvender fælles kriterier i forbindelse med personalereduktioner begrundet i arbejdspladsens forhold med mulighed for lokalt at tilvælge yderligere et kriterie, hvor det giver mening.

De fælles kriterier, som tidligere er besluttet, er:

- Faglige kompetencer, set i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse
- Blik for organisationens og arbejdspladsens behov
- Samarbejdsevner

- Stabilitet

Der er HR & Juras opfattelse, at kriterierne fungerede godt i 2023, hvorfor vi anbefaler, at kriterierne videreføres.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at udkastet til tidsplan godkendes
2. at Albertslund Kommune fortsætter med de nævnte fælles kriterier

Beslutning

Processen bliver forventeligt ikke så stor som sidste år, men der er alligevel behov for at have procesplanen.

KommuneMED godkendte tidsplanen og at fortsætte med de fælles kriterier.

Ledelsen henstiller stil, at referatet også læses af de medarbejderrepræsentanter i KommuneMED, der har afbud til mødet.

Bilag

Personalereduktionsplan B24 KOMMUNEMED

Punkt 9: Regnskab for lokale AKUT midler for OK 2021-2024

81.38.08-000-1-21

Anledning

Drøftelse af anvendelse af lokale AKUT-midler for overenskomstperioden 2021 – 2024.

Sagsfremstilling

Den lokale pulje for AKUT-midler kan anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om.

Såfremt midlerne ikke bliver anvendt til lokale formål, skal det ikke-forbrugte beløb indbetales til AKUT-fonden.

Opgørelsesmetoden for den lokale AKUT-pulje er beskrevet i protokollatet som et mindre øre-beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime og udgør i Albertslund Kommune lidt over 50.000 kr. pr år i overenskomstperioden, svarende til i alt ca. 157.000 kr. i indeværende overenskomstperiode, der skal anvendes efter aftale i KommuneMED.

Af Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål fremgår følgende:

”Anvendelse af den lokale AKUT-pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, KommuneMED.

- a) opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- b) introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- c) fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konference m.v. for tillidsrepræsentanter
- d) øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter”

KommuneMED har på mødet den 14. december 2023 besluttet, at anvendelse af de lokale AKUT midler også kan omfatte aktiviteter for lokale TR grupper.

Disse aktiviteter skal godkendes af kontaktudvalget i kommunen og midlerne kan fordeles efter KommuneMEDs vedtagelse af de tidligere aftalte aktiviteter, som omfatter:

1. Fælles arrangementer for TR’ere, AMR’ere, MED’er og ledere, som f.eks. StoreMEDdag og andre temadage
2. Afholdelse af aktiviteter i kompetenceudviklingsplanen for AMO og MED
3. TR’ers deltagelse i seminarer arrangeret af faglige organisationer
4. Lokalt aftalte seminarer eller arrangementer for kontaktudvalget

Aktiviteterne i punkt 1-4 vil typisk blive vedtaget på et møde i KommuneMED i forlængelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse, udarbejdelse af kompetenceudviklingsplanen for AMO og MED samt vedtagelsen af strategiplanen

for KommuneMED.

HR & Jura skal efter hver overenskomstperiode afgive regnskab til KL og Forhandlingsfællesskabet over forbruget af de lokale AKUT-midler, hvorfor HR & Jura løbende skal have tilsendt samtlige regninger for aktiviteter der ønskes betalt via de lokale AKUT-midler. Der kan ikke ske udbetaling fra puljen, uden godkendt dokumentation for forbruget.

HR & Jura vil årligt fremlægge regnskab over forbruget af midlerne til KommuneMED.

Det aftales endvidere, at midlerne i den lokale AKUT-pulje anvendes først, hvorefter eventuelle midler i den lokale TR-pulje i Albertslund kan anvendes.

Foreløbigt regnskab

Det foreløbige regnskab for overenskomstperioden 2021 – 2024 kan i overskrifter opgøres således:

År	Aktivitet	Indtægt	Udgift	Afsat i lokal TR-pulje
2021	Beregneede AKUT-midler	53.000		
2022	Afholdelse af aktiviteter i kompetenceudviklingsplanen		5.000	2.500
2022	Deltagelse i konference – Forhandlingsfællesskabet 5 TR'ere fra KommuneMED		4.500	
2022	Beregneede AKUT-midler	52.000		
2022	StoreMEDdag 18.11.2022		16.500	8.250
2023	Kontaktudvalgets seminar 16. marts 2023		69.000	
2023	Beregneede AKUT-midler	52.000		
I alt		157.000	95.000	10.750

Der er dermed lige nu et restbeløb på 62.000 kr. i den lokale AKUT-pulje, som ikke er aftalt anvendt.

Pr. 1. juli 2023 vil der yderligere blive lagt ca. 52.000 kr. i den lokale AKUT-pulje.

Uddybet foreløbigt regnskab for overenskomstperioden vedlægges.

Lovgrundlag

Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål - Bilag 15 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det foreløbige regnskab for den lokale AKUT-pulje og TR-pulje tages til efterretning
2. at anvendelse af de resterende midler i puljen drøftes

Beslutning

Medarbejdersiden anbefaler, at der afholdes

- Et fælles temadag for det nye KommuneMED om roller, ansvar
- En temadag for TRer.

Ledelsen bemærkede, at hvis der skal holdes en temadag for TRer, skal det spille TRerne gode i forhold til, hvor organisationen er på vej hen, fx. i kraft af, at Medarbejder- og ledelsesgrundlaget og indsatsen for lavere sygefravær.

Udgifter til StoreMEDdag på ca. 50.000 kr. skrives ind i oversigten over forventede udgifter. Det samme gør udgifter til uddannelse af TRIOer i sygefravær i efteråret 2023 og foråret 2024.

Bilag

Lokale AKUT-midler - regnskab 2021 - 2024

Punkt 10: Frem mod fuld tid

81.10.00-P20-1-20

Anledning

Projektet "Frem mod fuld tid" havde sidste workshop den 6. juni 2023. KommuneMED og chefen for Dagtilbud & Skole inviteret med til den sidste halvdel af workshoppen, hvor deltagerne præsenterede deres arbejde.

Sagsfremstilling

Den 29. september 2020 godkendte KommuneMED, at Albertslund Kommune skulle deltage i projektet "Frem mod fuld tid", som blev udbudt af KL og Forhandlingsfællesskabet. Dagtilbud blev udpeget som deltagende i projektet. Forud havde direktørerne drøftet deltagelse, ligesom dagtilbudslederne havde drøftet deltagelse i projektet. På grund af COVID-19 blev opstarten af forløbet udskudt, og projektet blev relanceret med fornyet bemanning i 5. april 2022.

Efter udskiftning i de dagtilbud, der var involverede i projektet, blev første workshop afholdt den 13. september 2023. De institutioner, der har deltaget i alle 5 workshops, er: Børnehuset På Sporet og Børnehuset Ved Vejen. Børnehuset Storken trådte ud af projektet i forbindelse med, at lederen blev leder af Børnehuset Damgården.

Børnehuset På Sporet har gjort sig nogle erfaringer med og tanker om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse. Fra institutionen blev tilmeldt projektet har lederen tydeligt åbnet op for, at medarbejderne kunne ønske at komme op i tid, og da det har været muligt at finde løsninger, der passede i institutionens drift og medarbejderen, er medarbejderne kommet op i tid.

Børnehuset Ved Vejen har arbejdet sammen med FOAs repræsentant og ftr for pædagogerne om en langsigtet plan, som lederen kan udarbejde for at få flere op i tid. Planen handler om at have overblik over, hvor mange timer de forskellige medarbejdere er ansat, deres livsfaser og fx hvornår de forventer at gå på pension. Tanken er, at lederen dermed har overblikket, så hun i højere grad kan agere med et større overblik over personaleforholdene, bl.a. ved at slå stillinger op med højere timetal, når behovet er der eller nærmer sig.

Børnehusene har ikke nået at afprøve deres ideer i praksis, eller stoppet dem som følge af lederskifte og større besparelser. Chefen for Dagtilbud og Skole har aftalt opfølgning FOAs FTR og de deltagende dagtilbudsledere om, at projektet er på ledermøde til efteråret, hvor erfaringer bringes ind i alle ledere dagtilbudslederne.

Der er vedlagt et bilag med fakta om ugentlig arbejdstid.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter erfaringerne med deltagelse i "Frem mod fuld tid"

Beslutning

KommuneMED reflekterede over, om udvalget var de rigtige deltagere på den afsluttende temadag. Det er vigtigt at projektet lever videre på dagtilbudsområdet. En læring er, at det er vigtigt, at vi får prioriteret, hvad vi deltager i, så vi deltager prioriteret i de projekter, vi tilmelder os. Desuden er det vigtigt, at arbejde med forankring af projekter.

I dag er der mange andre dagsordener om arbejdstid end arbejdsstyrke-udfordringen. For eksempel at 4 dages arbejdsuge og fleksible arbejdspladser, der kan håndtere medarbejdere i forskellige livsfaser.

I det gennemførte projekt var det en økonomisk udgift, hvis medarbejdere gik op i tid. På fx. plejeområdet kan medarbejdere, der går op i tid afløse vikarer, og dermed være en gevinst for økonomien.

Det blev også bemærket, at der er mange ledere, der ikke ved, at lederen skal tilbyde eksisterende medarbejdere at komme op i tid, før en stilling slås op på en arbejdsplads.

Bilag

Arbejdstid i Albertslunds daginstitutioner sammenlignet med de øvrige kommuner

Punkt 11: MED-organisering - dispensation Albertslund Musikskole

87.00.00-P25-1-23

Anledning

I følge den lokale aftale med medbestemmelse og medindflydelse i Albertslund Kommune, §4, stk. 3 skal KommuneMED godkende den samlede MED- og arbejdsmiljøstruktur på arbejdspladsniveau.

Sagsfremstilling

Jf. MED-aftalen opfylder musikskolen ikke længere kriteriet om antal ansatte til at kunne opretholde et lokalt MED-udvalg. Fra 1. august er vi 22 medarbejdere og overgår til personalemøde med MED-status. Antallet af ansatte forventes at stige til 23 i løbet af efteråret 2023.

Processen

Sagen er drøftet på et ordinært MED-udvalgsmøde onsdag d. 17. maj, 2023. Her foretog udvalget en for/imod runde og dannede argumenter. På mødet blev vi enige om at løfte problematikken ind på et personalemøde, da en samlet personalegruppe bør høres i så vigtig en sag.

Sagen blev således yderligere drøftet på stort personalemøde mandag d. 22. maj, 2023. Her var der stor tilslutning til, at musikskolen bevarer sit lokale MED-udvalg med valgte medarbejderrepræsentanter. En samlet medarbejdergruppe samt ledelse er derfor bag indstillingen og argumentation nedenfor.

Indstilling

Vi søger hermed om dispensation til at bibeholde et lokalt MED-udvalg på musikskolen. Dette er drøftet både i vores lokale MED-udvalg samt på et personalemøde. Vi har følgende begrundelse:

- Musikskolen er en arbejdsplads med stor variation i ansættelsesstørrelse. Medarbejderne har ikke den samme tilknytning til musikskolen og ikke de samme arbejdsdage. Det er vanskeligt at samle alle medarbejdere til personalemøder, og derfor vil et personalemøde med MED-status heller ikke få den ønskede tyngde, bredde og beslutningsdygtighed.

Ved akut opståede sager, hvor et ekstraordinært møde er nødvendigt, vil vi være langt mindre handlekraftige, da vi vil skulle bruge tid på at finde en egnet mødedato for at samle medarbejderne. Vi kan ikke bare sige mandag kl. 10.00 – for her er folk ikke nødvendigvis på arbejde.

Flere medarbejdere har både 1,2 og 3 andre arbejdssteder, og det er for fleres vedkommende ikke muligt at engagere sig rent organisatorisk i så mange arbejdspladser. Der er bred enighed i lærekollegiet om at uddelegere denne vigtige funktion til et MED-udvalg med valgte medarbejderrepræsentanter.

Fremtidig organisering

Fremover vil musikskolen have følgende MED- og arbejdsmiljøorganisering:

- MED-udvalg bestående af: TR, AMR, 2 medarbejderrepræsentanter, musikskolesekretær, souschef og musikskoleleder. Drøfter større og principielle problemstillinger.
- Arbejdsmiljøgruppe: AMR og leder. Drøfter helt nærværende/lavpraktiske problemstillinger også omkring det fysiske arbejdsmiljø.
- TRIO: TR, AMR og musikskoleleder. Drøfter aktuelle problemstillinger på arbejdspladsen herunder tendenser og ændringer, som kan påvirke arbejdsmiljøet negativt.
- Personalemøder + pædagogiske dage: Alle musikskolens medarbejdere. Her orienteres om væsentlige problemstillinger (fx sygefravær, APV, arbejdstidsforhold), som tidligere er behandlet af MED. Personalegruppen kan bidrage med inputs til sager. Derudover er personalemøderne et rum for fælles planlægning/koordinering af aktiviteter.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. At MED- og arbejdsmiljøorganisationen på Albertslund Musikskole godkendes.

Beslutning

KommuneMED godkendte dispensationen, så Musikskolen fastholder sit ArbejdspladsMED.

Punkt 12: MED- og arbejdsmiljøorganisering i plejeboligerne

81.38.04-A21-1-21

Anledning

I forbindelse med beslutningen om en ny ledelsesstruktur på Plejeboligområdet, hvor området opdeles i to enheder, hhv. Albertshøj og Humlehusene, er strukturen i forhold til arbejdsmiljøudvalg og MEDudvalg for personalegrupperne ændret. Derfor er der behov for en ny MEDstruktur på plejeboligområdet.

Sagsfremstilling

Strukturen blev drøftet på et ekstraordinært MEDmøde den 24.02.2023, hvor vedlagte struktur blev godkendt. Inden den 15.02.2023 var dagsorden med bilag, udsendt til alle medarbejdere for plejeboligområdet.

Vi ønsker derfor nedenstående MEDstruktur godkendt i henhold til §4, stk. 3 i MEDaftalen.

Albertshøj:

- 3 ledelsesrepræsentanter (forperson er plejecenterleder)
- 5 medarbejderrepræsentanter, som er en TR, en AMR, og 3 medarbejderrepræsentanter fra plejen og stabe (Næstforperson er medarbejderrepræsentant)

Humlehusene:

- 2 ledelsesrepræsentanter (forperson er plejecenterleder)
- 3 medarbejderrepræsentanter, som er TR, AMR og 1 medarbejderrepræsentant fra plejen eller stabe. (Næstforperson er medarbejderrepræsentant)

De eksisterende arbejdsmiljøgrupper fastholdes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at ændret MED- og arbejdsmiljøorganisering for plejeboligerne godkendes

Beslutning

KommuneMED godkendte den nye MED-struktur i plejeboligerne.

Bilag

MED organisationsplan 2021

Ny MED organisationsplan - Plejeboligerne

Punkt 13: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-4-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringer om arbejdsmiljø tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne og eventuelt formand og næstformand for KommuneMED orienterer om arbejdsmiljø, herunder:

- Opfølgning på krav i arbejdet
- Udtræk fra AT-Online marts, april og maj 2023
- Status på psykologisk rådgivning 1. kv. 2023

Beslutning

- Opfølgning på krav i arbejdet: der var blandede reaktioner på temamødet den 9. juni. De af KommuneMEDs medlemmer, der deltog, havde en meget fin og brugbar dag.
- AT-tilsynet: der er mange henvendelser om krav i arbejdet og en sag om mistanke om vold, akustiske forhold. Det voksenspecialiserede område har arbejdet meget med at forebygge vold. Erfaringer kan evt. indhentes derfra.

Orienteringerne tages til efterretning med bemærkning om, at der skal laves en møderække for Henrik Harder og arbejdsmiljørepræsentanterne i KommuneMED.

Bilag

Udtræk Online AT marts april 2023

Udtræk Online AT 30. maj 2023.pdf

Punkt 14: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-4-22

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Det er vigtigt, at alle tager ejerskab for Medarbejder- og ledelsesgrundlaget, så alle er med til at bære grundlaget ud.

Praktik og løntilskud skal sendes ud til alle MED-udvalg. KommuneMEDs medlemmer skal bidrage til det gode arbejde om at have Albertslund-borgere i løntilskud på arbejdspladserne.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.04-P35-4-22

Beslutning

Medarbejdersiden fremkom med ønske om at kunne få sendt dagsordenen ud af to omgange. Forslaget blev drøftet og trukket tilbage.

Marie Guldborg har fået ny stilling i Hørsholm Kommune pr. 1.8. 2023.