

REFERAT KommuneMED d. 20-12-2023

Mødedato Onsdag d. 20. december 2023 kl. 12:00

Mødested Kommunalbestyrelsessalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra formand og næstformand.....	4
Præsentation af forslag fra arbejdsgruppen om nyt koncept for MUS, GRUS og LUS i Albertslund	6
Endelig MED-aftale til underskrift.....	9
Ansøgning om dispensation af MED struktur for Staben i ÆSS.....	10
Indsigelse om manglende information og drøftelse fra Herstedlund skole.....	11
KommuneMED - Organisationsændring i Miljø & Teknik og Kultur, Fritid & Erhverv.....	14
Tilskud til møde for kommunens AMR'ere.....	17
Retningslinje for den fleksible arbejdsplads, -former og -tid.....	18
Eksempler på Albertslunds Kommunes Medarbejder- og ledelsesgrundlag.....	19
Godkendelse af årshjul/mødeplan KommuneMED 2024.....	22
Orientering om sygefravær 3. kv. 2023.....	23
Orientering om arbejdsmiljø.....	26
Historier til videreformidling.....	27
Eventuelt.....	28

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.04-P35-4-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat og dagsorden. Det bemærkes, at referatet fra 26. september 2023 vedlægges denne dagsorden, da det ikke var vedlagt til mødet den 15. november, men kun var udsendt/publiceret via FirstAgenda.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Referatet blev godkendt.

Det blev besluttet at tage punkt 3 først og bytte om på rækkefølgen fsva. punkt 6 og 7.

Bilag

Referat - 26. september 2023

Referat - 15. november 2023

Punkt 2: 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:

- Røgfri arbejdstid
- Store MEDdag
- Udviklingsdage
- Ny chef for Økonomi og Stab

Beslutning

Røgfri arbejdstid:

Dette kommer vi til at vende tilbage til i det nye år.

Evaluerings af Store MEDdag:

Henrik Harder fortalte, at der havde været lidt blandede tilbagemeldinger. Nogle syntes der havde været for meget tid til gruppearbejde – andre syntes det var fint med god tid til gruppearbejde.

Henrik Harder savnede lidt mere oplæg fra konsulenterne.

Maiken Amisse nævnte, at man fortsat savnede lederprioritering og foreslog, at man måske bookede folk i kalenderen næste gang.

Udviklingsdage:

Henrik orienterede om de nyligt afholde udviklingsdage. KB har valgt 2 udfordringer, som er relevante for hele organisationen, som der så arbejdes med på udviklingsdagene.

Det ene handler om at få børn og unge til at tage mere uddannelse, mens det andet handler om hvordan vi får en god borgerdialog og samskabelse?

Efter den første udviklingsdage ligger der nu et grundlag, der kan lede frem til nogle prøvehandlinger.

Ny chef for Økonomi og Stab:

Vi har ansat Marie Aasøe som både har erfaring fra det kommunale og det private og som også har arbejdet nogle år i udlandet. Hun starter 2. januar 2024. Hun bliver medlem af KommuneMED.

Direktørstatus:

Der er indgået en fratrædelsesaftale med Rikke Blom. Henrik Harder er konstitueret i stillingen. Man forventer ansættelse af en ny direktør 1. maj. KommuneMED skal være repræsenteret ind i dette.

Punkt 3: Præsentation af forslag fra arbejdsgruppen om nyt koncept for MUS, GRUS og LUS i Albertslund Kommune

00.00.00-A21-3-23

Anledning

Arbejdsgruppen om nyt koncept for MUS, GRUS og LUS præsenterer forslag til nyt koncept for udviklingssamtaler i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

Baggrund for arbejdsgruppen

Den 30. august 2023 godkendte Chefforum kommissoriet for en arbejdsgruppe, der har fået til opgave at udvikle et nyt koncept for udviklingssamtalerne i Albertslund Kommune. Kommissoriet er vedhæftet denne sag.

Chefforum besluttede i samme ombæring, at det nye koncept skal være enkelt og simpelt at anvende.

Det eksisterende udviklingssamtaler i Albertslund blev godkendt af KommuneMED den 14. april 2021. Siden styringsdokumenterne i Albertslund Kommune blevet udviklet, og organisationskompasset og medarbejder- og ledelsesgrundlaget er kommet til. Styringsdokumenterne er rammen om og retningsanvisende for vores fælles opgave. Det er således naturligt, at udviklingssamtalerne i Albertslund Kommune også tilpasses, så de tager udgangspunkt i styringsdokumenterne.

Arbejdsgruppens medlemmer og arbejdsproces.

Arbejdsgruppen består af hhv. ti ledere og ni medarbejdere inkl. leder og sekretær fra HR & Jura, og alle syv afdelinger er repræsenteret på både leder- og medarbejderniveau.

Arbejdsgruppen har arbejdet i et intensivt sprintforløb med tre møder fordelt over oktober, november og december.

Arbejdsgruppen har arbejdet med medarbejderudviklingssamtalen, gruppeudviklingssamtalen og lederudviklingssamtalen. Seniorsamtalen har ikke været behandlet, og arbejdet med seniorsamtalen løftes i stedet af seniorpartnerskabet og det værktøj for seniorsamtaler, partnerskabet har udviklet.

Indholdsmæssigt har det, med afsæt i Albertslund Kommunes organisationskompass og medarbejder- og ledelsesgrundlaget, været vigtigt at sikre fælles refleksion og samtale om relationen mellem vores opgaver, den enkelte og organisationen i udviklingssamtalerne.

Samtidig har arbejdsgruppen været optaget af at sikre fleksibilitet og mulighed for lokal tilpasning for de mange, forskellige arbejdspladser i kommunen.

Det nye koncept

Da arbejdsgruppen mødes sidste gang den 8. december, eftersendes arbejdsgruppens forslag til koncept og støttebilag til KommuneMED.

På mødet i KommuneMED den 20. december vil arbejdsgruppen præsentere resultatet af arbejdet og forslaget til nyt koncept for udviklingssamtaler i Albertslund Kommune.

Den 21. december præsenteres konceptet for Chefforum.

Konceptet justeres efterfølgende på baggrund af drøftelserne i KommuneMED og Chefforum.

Arbejdsgruppen foreslår, at det nye koncept anvendes til udviklingssamtalerne i 2024 som en prøvehandling. Konceptet evalueres efterfølgende, og tilpasses evt., inden det implementeres i en endelig udgave i 2025.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at forslaget til nyt koncept for udviklingssamtalerne i Albertslund Kommune drøftes.

Beslutning

André Schlünzen, Carina Kofoed og Jette Lau deltog under dette punkt og fortalte om forslaget til nyt koncept for udviklingssamtalerne i AK.

Der har været nedsat en arbejdsgruppe med 18 medlemmer. Der har været afholdt 3 møder i gruppen.

Gruppen har udviklet 2 fysiske varianter af MUS/LUS/GRUS konceptet (skema og puslespil) og 1 elektronisk version.

Der er dermed mulighed for at vælge den form, man synes bedst om/passes bedst.

Der er fokus på god forberedelse af samtalerne og der skal være opfølgning på samtalerne i form af fx kalendersat "minimums".

Det er tanken at man i 2024 har fokus på justering og afprøvning og at man i 2025 tilretter det endelige koncept.

Det blev nævnt, at der er en stor opgave i at beskrive Plan A og medarbejder- og ledelseskonceptet og samspillet mellem disse og MUS/LUS/GRUS.

Henrik Harder takkede arbejdsgruppen for et godt arbejde.

Det blev drøftes, at der er kommet mere fokus på hvad organisationen har brug for og mindre på hvad man selv har brug for.

Det blev foreslået, at man i nederste afsnit i skemaet under "opgaver" skrev "du" i stedet for "vi".

KommuneMED havde ikke yderligere bemærkningerne, men kunne tilslutte sig Henrik Harders ord om at det var et godt oplæg og et godt stykke arbejde arbejdsgruppen havde lavet.

Bilag

Kommissorium LUS MUS_30-11-2023

PP KommuneMED 20-12-23

Punkt 4: Endelig MED-aftale til underskrift

81.38.04-P27-1-23

Anledning

KommuneMED har den 15. november underskrevet forslag til ændringer af MED-aftalen for Albertslund Kommune. Den endelige tilpassede MED-aftale foreligger nu til underskrift.

Sagsfremstilling

I forlængelse af KommuneMEDs underskrift af ændringer til MED-aftalen for Albertslund Kommune fremsendes den endelige tilpassede MED-aftale til underskrift.

Implementering af MED-aftalen

Der er den 20. november 2023 sendt mail til TRIO'erne i Albertslund Kommune, Chefforum, HR & Løn samt KommuneMED, med beskrivelse af processen for etablering af de nye afdelingsMED'er. I processen er der blandt andet lagt op til, at valg til afdelingsMED'erne skal være klar til første møde i MED-udvalget medio januar 2024 og at dagsordenen som minimum skal indeholde en drøftelse af MED-udvalgets forretningsorden samt årshjul og mødekadence.

Den udsendte mail om implementering af MED-aftalen er vedhæftet

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (§9)

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at den tilpassede MED-aftale underskrives

Beslutning

MEDaftalen blev underskrevet.

Henrik Bakkendorff nævnte, man gerne ville have drøftet retningslinjerne for TRIO'erne og får beskrevet nærmere hvad tanken er med TRIO-samarbejdet. Nogle gange ender ting i TRIO'erne og kommer ikke videre til MED.

Maiken Amisse nævnte, at det måske gav mening at evaluere formuleringen om TRIO'en.

Bilag

MEDaftale AK - Del 1 - 2023 - endelig version

MEDaftale AK - Del 2 - 2023 - endelig version

Orientering om valg af medlemmer til afdelingsMED

Punkt 5: Ansøgning om dispensation af MED struktur for Staben i ÆSS

87.01.00-G01-1-23

Anledning

Ansøgning om dispensation af MED struktur for Staben i ÆSS

Sagsfremstilling

Ansøgning om dispensation om MED struktur

Staben I ÆSS ønsker, at ansøge om midlertidig dispensation til ændring i MED struktur, frem til valget af AMR i april 2025.

Fra 1. november 2023 flyttes alle administrative medarbejdere, undtagen en, ud af Staben i ÆSS. Det betyder, at den nuværende AMR flytter fra Staben og til en anden enhed.

De medarbejdere, som bliver i Staben, har haft forskellige drøftelser omkring hvad vil give mening og være fornuftigt midt i en valgperiode, og midt i en organisationsændring.

De tilbageværende medarbejdere i Staben har afholdt møde, hvor der er opbakning til at man beholder den nuværende AMR indtil næste valgperiode i april 2025. Den nuværende AMR, vil være fysisk tæt på Staben, og vil stadig have samarbejde med medarbejderne i Staben.

I Staben er man i gang med at arbejde med de handleplaner, som blev lavet ud fra trivselsmålingen i foråret, og der skal laves forskellige andre handleplaner også, som den nuværende AMR er tovholder på. Derfor anses det som en fordel, at den nuværende AMR fortsætter den igangværende proces. Også set i forhold til, at en kommende leder af Staben skal sættes ind i de arbejdsmiljøopgaver, giver det mening, at beholde den nuværende AMR.

Siden august 2022 har man været i en konstant forandring for Staben, hvor nuværende AMR har været haft stor fokus på arbejdsmiljøet. Det har været og er nødvendigt at arbejdsmiljøet er i fokus.

Når der er valg i april 2025 er der et bedre ståsted for valg af ny AMR for Staben i ÆSS.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at ansøgningen om dispensation om ændring af MED struktur for Staben i ÆSS drøftes

Beslutning

Anne Børgesen oplyste, at sagen havde været drøftet lokalt i ÆSS og at man her var enige om, at ændringen var en god ide.

KommuneMED havde ikke bemærkninger til ændringen.

Bilag

VS Opfølgning på p-møde, input til ny stabsleder + AMR

Punkt 6: Indsigelse om manglende information og drøftelse fra Herstedlund skole

81.38.04-K02-1-23

Anledning

Indsigelse fra medarbejdersiden i arbejdspladsMED-udvalget på Herstedlund skole om manglende information og drøftelse forud for beslutning om rammebesparelse i Dagtilbud og skoler.

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden i Herstedlund skoles lokale MED-udvalg har i en henvendelse, dateret den 15. november 2023, sendt til; borgmester Steen Christiansen, næstformand i KommuneMED Maiken Amisse, Direktør Rikke Blom og skolechef Sisse Krøll Willemoes, fremsat en indsigelse imod den informations- og drøftelses proces der er sket i MED-systemet i forbindelse med en rammebesparelse i Dagtilbud og Skoler.

Medarbejdersiden peger på, at der mangler en formel høringsproces og inddragelse af lokale enheder, samt påpeger, at dette er i strid med bestemmelserne i Rammeaftalen.

Medarbejderne anmoder om, at der straks indledes en formel høringsproces, hvor lokale enheder får mulighed for at bidrage til drøftelsen af de økonomiske ændringer og de potentielle konsekvenser heraf. Samt at der derfor indenfor en rimelig frist bliver arrangeret et møde- eller drøftelsesmulighed, hvor repræsentanter fra de lokale enheder og berørte parter kan deltage og komme med deres input og synspunkter.

Direktør Rikke Blom har den 21. november 2023 kvitteret for modtagelsen af indsigelsen og oplyst, at

"Handleplanen for ressourceforbrug på specialpædagogiske tilbud for børn og unge blev drøftet på KommuneMED den 26. september 2023 pkt. 6. Årsagen til at drøftelsen er sket i KommuneMED på dette tidspunkt er, at vi i Albertslund Kommune kun havde to MED niveauer. Et MED niveau på arbejdsplads niveau samt et hovedudvalg.

Af Rammeaftalens § 5 fremgår det, at "Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold."

Af bemærkningerne til denne paragraf fremgår det, at "Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen."

Det betyder, at det rette niveau til behandle denne besparelse (tilpasning af økonomien til budgettet) er i KommuneMED, da ingen leder på arbejdspladsniveau har kompetencen til at træffe beslutning om en besparelse på afdelingsniveau. Når der er sket en drøftelse af besparelsen på det rette MED niveau, så er vurderingen, at der er sket den medindflydelse og medbestemmelse samt information og drøftelse som der bør være jfr. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse §§ 6 og 7.

Formandskabet i KommuneMED har på denne baggrund vurderet, at handleplanen for ressourceforbrug på specialpædagogiske tilbud for børn og unge kan blive behandlet på Børne- og skoleudvalget den 22. november 2023. Ligeledes har formandskabet aftalt, at denne henvendelse og vurdering drøftes på mødet i KommuneMED i december 2023."

Medarbejdersiden fra Herstedlund skoles MED-udvalg har efterfølgende, den 21. november 2023, svaret på ovenstående mail. Det vurderes, at dette svar ikke bidrager med yderligere oplysninger til sagen. Indsigelse og mailkorrespondance vedhæftes som bilag

Af Rammeaftalens § 9, stk. 2 fremgår det, at KommuneMED blandt andet har til opgave, at "fortolke den lokale aftale om medindflydelse, og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom" hvorfor sagen nu fremlægges for KommuneMED til drøftelse.

Af bemærkningerne til § 9 (Stk. 1) fremgår det endvidere, at "Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget "bagland".

Det skal til KommuneMEDs orientering nævnes, at HR sammen med direktør Rikke Blom har drøftet sagen med KLS Arbejdsgiverpolitisk Center, der er enige i indholdet i direktørens svar.

KommuneMED har den 15. november 2023 vedtaget ændringer i MEDaftalen, som indebærer, at vi fremover vil have et fast MED-niveau på Afdelingsniveau. Det er forventningen, at dette vil bidrage til at afhjælpe lignende situationer i fremtiden. Det vil fremover være en opgave for afdelings-MED'erne at sikre, at de har kendskab til holdninger, forslag og bekymringer på arbejdspladsniveau og inddrager disse forud for ledelsens beslutning vedrørende arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

I forbindelse med implementeringen af de på KommuneMEDs møde den 15. november 2023 besluttede ændringer af MED-aftalen, vil der blive afholdt en introduktion af MED-aftalen. Invitationen vil blive sendt til alle TR, AMR, MED-repræsentanter og ledere i Kommunen. I denne introduktion vil det være HRs anbefaling, at der lægges vægt på begreberne medindflydelse og medbestemmelse og hvornår og hvordan disse er i spil.

Der vil i den forbindelse også være anledning til at "aflive" høringsbegrebet i MED, da dette faktisk ikke er et begreb eller en mulighed der fremgår af Rammeaftalens indhold.

HR anbefaler, at for eksempel næstformanden i KommuneMED deltager i introduktionen af MED-aftalen med henblik på at fortælle om hvordan man på medarbejdersiden sikrer, blandt andet via kontaktudvalget, at man har viden om, hvad der arbejdes med og hvilke bekymringer og overvejelser der er i MED samarbejdet på arbejdspladsniveau.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter om der er forslag til ændringer eller tilføjelser til den tilbagemelding der er givet fra direktøren og HR

Beslutning

Henrik Harder opridsede kort sagen, som handler om, at der er et merforbrug på PPR til specialtilbud. Ifm budgetaftalen havde partierne aftalt, at man skulle have lukket det hul, og man skulle derfor komme med nogle bud på tiltag, der kunne minimere merforbruget. Der er derfor blevet fremlagt forskellige sager i Børne- og Skoleudvalget. Man er dog ikke blevet enige om noget ift. en økonomisk handleplan i BSU.

Ifm. behandlingen i BSU har Herstedlund Skole sendt en indsigelse, da man ikke mener, at der har været MEDinddragelse nok på skoleniveau.

Det blev nævnt, at man ved merforbrug har et ansvar for at lave en handleplan for nedbringelse af merforbruget. Jf. de vedtagne spilleregler for god økonomistyring. Det gælder også centrale konti som denne her.

Bilag

Mailkorrespondance og indsigelse - Herstedlund skole.pdf

Punkt 7: KommuneMED - Organisationsændring i Miljø & Teknik og Kultur, Fritid & Erhverv

00.15.00-A21-3-23

Anledning

Med virkning fra den 1. november 2023 foretages en organisationsændring i Miljø & Teknik og Kultur, Fritid & Erhverv. I henhold til MEDaftalen skal organisationsændringen drøftes i KommuneMED.

Sagsfremstilling

For at kunne løfte de politisk besluttede ambitioner er der behov for at ændre i organiseringen af de nuværende afdelinger Miljø & Teknik og Kultur, Fritid & Erhverv. Iht. bilag J i MEDaftalen (procedureretningslinjen for større rationaliserings- og omstillingsprojekter) skal KommuneMED orienteres om organisationsændringen og drøfte de personalemæssige forhold

Organisationsændringen omfatter i hovedtræk følgende:

- Enhederne Kommunale Ejendomme og Rengøringservice rykkes til afdelingen Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv.
- Der oprettes en fælles enhed, som skal understøtte udviklingen af det samlede tekniske område samt den politiske betjening af området.

Vedlagte notat beskriver nærmere organisationsændringen herunder formålet med ændringen. Desuden er vedlagt organisationsdiagram for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse gældende fra den 1. november 2023.

Flytningen af enhederne Kommunale Ejendomme og Rengøringservice gennemføres med virkning fra den 1. november 2023, mens oprettelsen af den fælles enhed forventes gennemført i løbet af 1-2 måneder. Høringsperioden har været fra den 25. til den 30. oktober 2023. Den forholdsvis korte høringsproces hænger sammen med, at den nye chef for Miljø & Teknik starter den 1. november og organisationsændringen bør derfor være trådt i kraft til der.

Organisationsændringen har været sendt i høring i MEDudvalgene i det tidligere Miljø & Teknik samt på personalemøde med MED-status i stabsfunktionen på Rådhuset i det tidligere Kultur, Fritid & Erhverv. Derudover er lederne af de decentrale enheder i Kultur, Fritid & Erhverv orienteret om organisationsændringen. Organisationsændringen sendes til orientering i Økonomiudvalget.

Høringssvar

De afgivne høringssvar er vedlagt som bilag. Generelt er høringssvarene positive ift. at flytte nogle enheder fra én afdeling til en anden. Der udtrykkes i flere af svarene et ønske om ledelsesmæssigt fokus på at bevare og udbygge det gode samarbejde mellem enhederne også selvom de fremover er i to forskellige afdelinger.

Hensigten med oprettelsen af den fælles enhed bliver overvejende positivt modtaget. Dog bemærkes det i flere af høringssvarene, at den fælles enhed er meget overordnet beskrevet, og derfor svær konkret at forholds sig til. Derfor ønskes en særskilt proces for dannelsen af den fælles enhed, hvor det bl.a. tydeliggøres i hvilket omfang og hvornår medarbejderne har mulighed for at påvirke processen. Desuden opfordres til at de berørte medarbejdere og gerne MED-udvalgene generelt hurtigst muligt inddrages i arbejdet.

I et af høringssvarene ses der positivt på, at ressourcerne inden for Kultur, Fritid & Erhverv bevares, så de ikke skal indgå i arbejdet på andre fagområder. I et høringssvar angives, at høringsperioden har været for kort.

Ændringer på baggrund af høringssvar

Ledelsen er enige i, at der også fremover i de to afdelinger skal være et stærkt fokus fra både ledelse og medarbejdere på at udbygge det gode samarbejde. En fælles enhed kan være medvirkende til at sikre dette. I forhold til den fælles enhed vil ledelsen hurtigst muligt få fastlagt en særskilt proces for oprettelsen af enheden herunder inddragelse af berørte medarbejdere samt relevante MEDudvalg. Forslag til sammensætning af den fælles enhed vil blive sendt i høring i de relevante MEDudvalg.

Videre proces i KommuneMED

Organisationsændringen medfører en ændring af MED- og arbejdsmiljøorganisationen i de to berørte afdelinger. Når den fælles enhed er etableret og den fulde organisering dermed er kendt, fremsendes sag til KommuneMED om MED- og arbejdsmiljøorganiseringen i de to nye afdelinger.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter de personalemæssige opmærksomhedspunkter ved organisationsændringen.

Beslutning

Kristine Klæbel oplyste, at organisationsændringen er blevet lavet på baggrund af de erfaringer, der er blevet lavet ifm. at lederen af Miljø og Teknik, Marie Guldborg, stoppede og ved ansættelsen af den nye leder.

Den tidligere leder havde gjort opmærksom på, at området var for stort til at man kunne lykkes i stillingen.

Henrik Harder nævnte, at formalia i forhold til MED desværre ikke havde været være overholdt. Dette var man opmærksom på og beklagede.

En af årsagerne var at man ikke ville have for mange unødige lederskift og at det ville have været uhensigtsmæssigt, at en ny leder af Miljø og Teknik skulle sætte sig ind i områder, som hun så alligevel ikke skulle have.

Maiken Amisse påpegede, at der burde have været indkaldt til ekstraordinært KommuneMED og sagde, at det ikke var tilfredsstillende, da det sendte nogle virkelig dårlige signaler. Det betyder noget med en fælles respekt for MEDsystemet. Processer som disse her duer ikke og det er en bekymring medarbejderrepræsentanterne har.

Merete Winther nævnte, at MT har en historik med, at der har været nogle alt for hurtige processer. Man forventede, at der ville være større forventningsafstemning fremover.

Hun oplyste dog, at selve løsningen/slutproduktet er der sådan set ikke utilfredshed med.

Kristine Klæbel gav udtryk for, at det var ærgerligt at høre at MED ikke havde været inddraget, for det havde de lokale MED. Men hun medgav, at der skulle have været møde i KommuneMED i forbindelse med sagen.

Henrik Hansen nævnte, at Albertslund havde et godt ry ude omkring mht. MED og MEDsamarbejde og det ville man jo gerne bevare- derfor gjorde det endnu mere ondt at opleve situationer som denne.

Joan Bendiksen bad afslutningsvis om, at man huskede at få tilrettet organisationsplancherne med MEDstruktur og AMR-struktur i forbindelse med organisationsændringen.

Bilag

Høringssvar fra arbejdspladsMED Kommunale Ejendomme - organisationsændring

Høringssvar fra MEDudvalg i Miljø, Plan og Byg - organisationsændring Miljø & Teknik

Høringssvar - KFE Staben - organisationsændring

Høringssvar arbejdspladsMED Vej og Park - organisationsændring

Notat om organisationsændring

Organisationsdiagram By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse pr den 1 november 2023

Punkt 8: Tilskud til møde for kommunens AMR'ere

87.00.00-G01-4-23

Anledning

De to arbejdsmiljørepræsentanter i KommuneMED, ansøger om brug af akutmidler til at afholde et temamøde for AMR'ere i hele kommunen i foråret 2024.

Da der i dag ikke findes noget samlet netværk for kommunens AMR'ere, anses dette for en god idé, og en nødvendighed for AMR'ere at have et sted, hvor man kan erfaringsudveksle og få råd og vejledning. Det vil være givtigt med sparring for kommunens AMR'ere omkring de handleplaner, der er lavet i forbindelse med den trivselsmåling, som blev udført i foråret 2023.

Ved at vi får klædt AMR'ere bedre på, vil de blive en bedre støtte for kollegaer, TR'ere og ledere.

Sagsfremstilling

Vi vurderer, at det vil være givtigt, at holde et temamøde, som opstart på et netværk for AMR'ere i kommunen. Der er potentielt mange nye AMR'ere, da der i foråret var valg til AMR.

Set i lyset af, at der også i foråret blev udarbejdet trivselsmåling, giver det også mening, at AMR'ere kan spare med hinanden.

Vi har undersøgt om Sanne Nikolajsen fra FOA kan komme og holde et temamøde. Det har Sanne, og hun vil gerne hjælpe os godt i gang.

På temamødet vil vi gerne arbejde med følgende emner:

- Hvordan vi kan blive bindeled mellem kollegaer og ledere.
- Hvad forventningerne til arbejdsmiljørepræsentanten er.
- Altså en god snak om hvad vi skal, hvad vi må, og hvad vi ikke skal.

Det er lige nu svært at få et nøjagtigt overblik over hvor mange AMR'ere der er i Kommunen, da nogle stadig står registreret i Defgo som AMR, selvom de ikke længere varetager denne rolle. Men et bud er, at der er omkring 100 AMR'ere i kommunen.

Økonomi

Da man i FOA er i gang med omstruktureringer, kan de ikke oplyse om det bliver gratis, eller om det kommer til at koste 5.000,00. Det er der først afklaring på i januar 2024.

Derudover vil der være udgift til forplejning, vi tænker at servere vand, kaffe te, og en lille croissant. Ved 80 personer, vil vi skulle bruge højst 2.000,00 kr. på forplejning.

For at holde udgiften nede, vil vi holde temamødet i KB salen. Vi tænker ikke, at det er alle AMR'ere, som har mulighed for at deltage i temamødet, derfor er beregningen lavet på, at der vil deltage 80 personer.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommunemED drøfter ansøgningen om brug af midler

Beslutning

Maiken Amisse oplyste, at man ønskede, at det ikke var AKUT midler der skulle anvendes fremover, men at man godt kunne nikke til det fsva. denne anmodning.

Ansøgningen kunne dermed imødekommes.

Punkt 9: Retningslinje for den fleksible arbejdsplads, -former og -tid

81.09.00-P00-3-21

Anledning

KommuneMED har den 7. februar 2023 godkendt principper for den fleksible arbejdsplads med de kommentarer der er drøftet i Direktørforum og Chefforum, henholdsvis den 3. oktober og 7. december 2022.

KommuneMED har, blandt andet, udtrykt ønske om at HR & Jura udarbejder udkast til sammenskrivning af retningslinjer for fleksibel arbejdsplads, -former og fleksibel arbejdstid i samarbejde med en nedsat skrivegruppe (Merete Winther).

Sagsfremstilling

På baggrund af drøftelserne i Direktørforum, Chefforum og KommuneMED fremsendes nu udkast til retningslinje, der omfatter både principperne for den fleksible arbejdsplads, -former og den tidligere besluttede retningslinje om fleksibel arbejdstid.

I retningslinjen lægges der op til, at ”fleksible arbejdspladser, -former kan omhandle både arbejde i det private hjem eller arbejde på andre lokaliteter, for eksempel sommerhus i Danmark, Biblioteket eller lignende.” Såfremt der er et ønske om, at dette udvides til også at gælde for eksempel sommerhuse i udlandet, skal konsekvenserne af dette undersøges nærmere før dette besluttet, da der kan være særlige regler omkring forsikringer, arbejdsskader eller andet, som der bør tages højde for.

Der gøres opmærksom på, at:

- Arbejdsgruppen om ”Attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning” også drøfter fleksible arbejdspladser, -former og -tid, som en del af deres arbejde. Der kan derfor komme forslag til ændringer fra arbejdsgruppen senere
- Folketinget endnu ikke har besluttet et lovforslag i forlængelse af en EU-dom, der pålægger danske virksomheder at have et objektivt system for tidsregistrering. Loven skal, når den foreligger i endelig form, indarbejdes i den samlede retningslinje.

Lovgrundlag

Arbejdstilsynets vejledning 3.1.7 om Hjemmearbejde

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at forslag til retningslinje godkendes

Beslutning

Henrik Harder oplyste indledningsvist, at man havde valgt at bevare dette punkt på dagsordenen selv om der lige om lidt kom et oplæg til drøftelse vedr. attraktiv arbejdsplads op i afdelingsMED'erne.

Hvis der er større ændringer til retningslinjerne, så kan man tage det op ifm. drøftelsen af det nye oplæg.

Bilag

Notat og retningslinje for den fleksible arbejdsplads. -former og -tid

Punkt 10: Eksempler på Albertslunds Kommunes Medarbejder- og ledelsesgrundlag

00.00.00-A21-1-22

Anledning

Der er udvalgt en række eksempler til medarbejdersiden, som kan inspirere ledere og medarbejdere til at bruge Albertslund Kommunes nye medarbejder- og ledelsesgrundlag i praksis. KommuneMED skal godkende eksemplerne, inden de lægges på medarbejdersiden.

Sagsfremstilling

Siden april 2023 har alle arbejdspladser skulle udvikle lokale eksempler på medarbejder- og ledelsesgrundlaget med deadline for indsendelse d. 1 november 2023. Der er kommet 37 indmeldelser med eksempler, heraf er 7 fra ledergrupper. Der er modtaget eksempler fra følgende:

- Albertshøj
- Albertslunds Idrætsanlæg
- Baunegård
- Baunegård (ledelse)
- Biblioteket
- Biblioteket (ledelse)
- Borger & Arbejdsmarked (samlet)
- Bostøtteteamet
- Brøndagerskolen
- Børn & Familie (ledergruppe)
- Børnehuset Kastanjen
- Familieafsnittet
- Herstedlund skole
- Herstedlund skole (ledelsen)
- Herstedøster Skole
- Herstedøster Skole (ledelsen)
- Hjemme- og sygeplejen
- Humlehusene
- Intern Service
- Kommunale ejendomme
- Kultur, Fritid & Erhverv – Staben
- Ledelsen fra ungdomsskolen
- Ledergruppe i Miljø & Teknik
- Musikskolen
- Organisation & Politik
- Plan, Byg & Miljø
- Rehabilitering
- Rengøringservice
- Sundheds- og Socialfaglig myndighed
- Sundhedsplejen
- Toftegården
- Ungeboligerne
- Vagten
- Vej og Park
- Vikingelandsbyen
- Villa Social
- Ældre, Sundhed & Social (ledergruppe)
- Økonomi & Indkøb

Siden sidste KommuneMED har arbejdsgruppen d. 7 november sorteret alle indsendte eksempler ud fra to opstillede kriterier:

1. Eksemplet skal afspejle tekst i medarbejder- og ledelsesgrundlaget

2. Eksemplet inspirerer på tværs af organisationen

Videre er der i udvælgelsen af eksempler, taget højde for repræsentativitet.

KommuneMED skal godkende eksemplerne, inden de bliver lagt på kommunens medarbejderside til inspiration for alle ledere og medarbejdere.

Arbejdsgruppen for medarbejder- og ledelsesgrundlaget har den 7. november 2023 sorteret alle indsendte eksempler ud fra to opstillede kriterier:

1. Eksemplet skal afspejle tekst i medarbejder- og ledelsesgrundlaget

2. Eksemplet inspirerer på tværs af organisationen

Videre er der i udvælgelsen af eksempler, taget højde for repræsentativitet.

KommuneMED skal på mødet godkende eksemplerne, inden de bliver lagt på kommunens medarbejderside til inspiration for alle ledere og medarbejdere.

Da arbejdsgruppen havde udvalgt eksempler fra hver af de fire temaer i medarbejder- og ledelsesgrundlaget, blev det tydeligt at alle arbejdspladser i organisationen ikke var repræsenterede med eksempler. Dette skyldes naturligt at ikke alle arbejdspladser har meldt eksempler ind.

For at sikre en bredere repræsentativitet på medarbejdersiden med inspirerende eksempler, vil der køre endnu en runde hvor arbejdspladserne kan melde eksempler ind frem til april 2024. På denne vis sikres det også, at der arbejdes videre med eksemplerne ude på arbejdspladserne, så grundlaget bliver "levende". De nye eksempler kommer til godkendelse hos KommuneMED inden de lægges på medarbejdersiden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED godkender eksemplerne, inden de bliver lagt på kommunens medarbejderside til inspiration for alle medarbejdere og ledere.

Beslutning

Maiken Amisse oplyste, at medarbejderrepræsentanterne ikke havde bemærkninger til eksemplerne. Hun nævnte, at det er vigtigt at holde fokus på medarbejder- og ledelsesgrundlaget kommer ud og leve.

De godkendte eksempler ville efterfølgende blive lagt på medarbejdersiden.

Bilag

Udvalgte eksempler_medarbejder og ledelsesgrundlag_til godkendelse

Punkt 11: Godkendelse af årshjul/mødeplan KommuneMED 2024

81.38.04-P00-1-23

Anledning

Der skal årligt udarbejdes et årshjul for KommuneMED.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et udkast til årshjul for KommuneMEDs møder i 2024. Årshjulet indeholder de ordinære møder, et temamøde om KommuneMEDs strategiplan og mødet afsat til budget i august måned.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at årshjulet for KommuneMED 2024 godkendes.

Beslutning

Henrik Harder nævnte, at der kun afholdes 1 budgetseminar i 2024. Det afholdes efter sommerferien.

Derudover var der ingen bemærkninger til mødeplanen/årshjulet.

Bilag

Mødeplan_årshjul KommuneMED2024

Punkt 12: Orientering om sygefravær 3. kv. 2023

81.38.00-P35-7-23

Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær pr. 3. kvartal 2023

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 4. kvartal 2022 til 3. kvartal 2023.

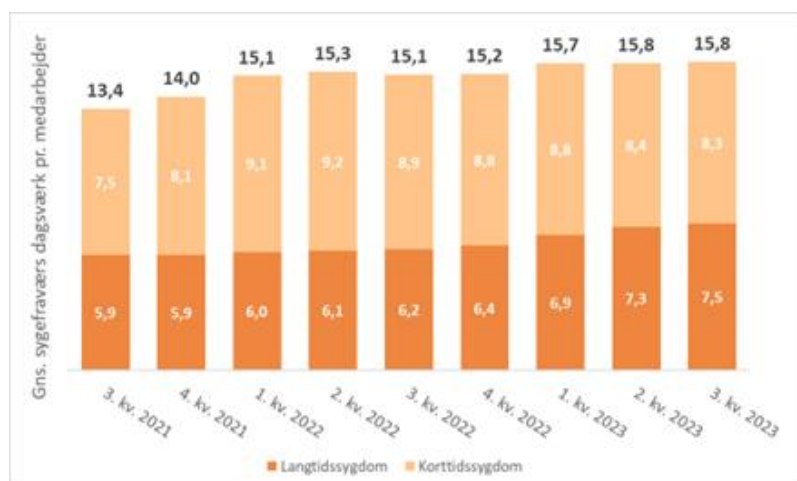
Sygefraværet i den seneste opgørelse er opgjort til 15,8 pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er identisk med forrige opgørelse. Udviklingen er forårsaget af forskydninger på områdeniveau, hvor fraværet er steget med 2,9 dage pr. medarbejder i Økonomi & Stab og faldet med 0,1 dage pr. medarbejder i Børn, Sundhed & Velfærd. Fraværet er uændret i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.

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

Siden seneste opgørelse har Borger & Arbejdsmarked og Børne- & Familieafdelingen samt Dagtilbud & Skole reduceret sygefraværet pr. medarbejder med henholdsvis 0,7, 0,6 og 0,2 dage. I Økonomi & Stab, Kultur, Fritid & Erhverv samt Miljø & Teknik er fraværet steget med henholdsvis 2,9, 0,5 og 0,1 pr. medarbejder. De øvrige afdelinger har uændret fravær. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 77% af kommunens samlede fraværstimer.

Langtidssygefraværet udgør 48 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procent point højere end i forrige opgørelse. Selvom det samlede sygefravær ikke er steget siden forrige opgørelse, er niveauet fortsat på det højeste i 3 år grundet en generel stigende tendens i 2023 sammenlignet med 2021 og 2022, som illustreret i figur 1.

Figur 1 - Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal



Figuren viser, det samlede gennemsnitlige antal fraværstimer pr. medarbejder i Albertslund

Kommune 3. kvartal 2021-2023 fordelt på langtidssygdom og korttidssygdom.

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. De nye retningslinjer lægger vægt på det forebyggende arbejde med en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOer/arbejdsmiljøgrupper har en vigtig rolle. Der er afholdt kurser i de nye retningslinjer for alle ledere i maj og juni 2023.

2-6-14-kontakten er ændret til 2-6-kontakt, hvor lederen efter 6.-dagskontakten skal vurdere, om medarbejderen forventer at raskmelde sig efter 10 arbejdsdage. Hvis medarbejderen ikke forventes at være tilbage, kan lederen indkalde medarbejderen til sygefraværssamtale. Der skal fortsat afholdes sygefraværssamtale efter 3 sygeperioder inden for 6 måneder, 15 sygedage i løbet af 1 år og et sygefraværsmønster, der vækker bekymring. Afdelingschefen skal månedligt følge op på ledernes sygefraværindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen.

Chefforum har fastsat et variabelt mål, hvor sygefraværet på kommuneniveau, direktørområde, afdelingsniveau og i den enkelte enhed vurderes i forhold til sygefraværet i omegnskommunerne. Den 27. april 2023 godkendte Chefforum, at variable måltal indarbejdes i ledelsinformationssystemet. Derudover skal den enkelte enhed fastsætte et årligt måltal for sygefraværet i lyset af den indsats, der gøres på arbejdspladsen.

Direktørområder, afdelinger og enheder havde frist for indmelding af måltal til Økonomi & Stab d. 8. september 2023. 86 procent af enhederne har indmeldt måltal. Oversigten over indmeldte måltal kan ses i bilag 3 og 4. En tom celle angiver at der ikke er meldt et måltal ind. Som det ses i oversigten i bilag 4, er der både tomme celler på direktør-, afdelings- og enhedsniveau. Der er ikke nogen systematik i hvilke enheder, der ikke har indmeldt måltal. Alle ledere i kommunen er blevet varslet om opgaven og fristen for indmelding via e-mail hhv. 24. august og 4. september.

I det første procesforløb med indmeldelse af måltal, blev der i nogle tilfælde givet udtryk for tvivl om proceduren i at fastsætte et måltal. Herunder generel anvendelse af ledelsinformationssystemet. Derudover blev der også tilkendegivet ønsker om, at have længere tid til fastsættelse af måltal i samarbejde med ArbejdspladsMED. Dette var baggrund for at den oprindeligt udmeldte frist 1. september blev forlænget til 8. september.

Måltal for 2024 skal meldes ind til Økonomi & Stab (Stine Oldenborg Furst) senest d. 1. december 2023, så de kan indarbejdes i ledelsinformationssystemet senest ultimo januar 2024. Derfor vil kommunens ledere i starten af november 2023 modtage en ny e-mail vedrørende opgaven med at indmelde nye måltal. I den forbindelse vil det fremgå tydeligere, at der skal meldes måltal på både direktør-, afdelings- og enhedsniveau.

Måltallene indarbejdes i ledelsinformationssystemet, så ledelsen har mulighed for løbende opfølgning og realisering af handleplaner til forbedring af sygefraværet. Arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet, skal udarbejde handleplaner efter en grøn-gul-rød model ift. sygefraværet for alle enheder med gult eller rødt sygefravær ift. målet fastsat af Chefforum. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefraværet i 3. kv. 2023 drøftes

Beslutning

Henrik Harder oplyste, at der helt generelt er mange syge p.t., men at dette ikke er vores generelle udfordring. Udfordringen er fortsat vores høje sygefravær.

Det er Dagtilbud og ÆSS står for det meste fravær, hvilket ikke er overraskende, da man her har flest ansatte og da det er områder med meget borgerkontakt. Man er ved at kigge på, om man kan lave særlig målplan for disse områder.

Man kigger pt om man få de datasæt, som blev indsamlet ifm. projektet med Jan Hjøllund, da man ikke har nogle, som kan kigge ind i det sygefraværssystem, som blev sat i søen under Bente Poulsen.

Det blev drøftet, at det var vigtigt at man fik de rigtige data ind i systemerne. Bl.a. er det vigtigt at få rettet i LOS'en, når man laver organisationsændringer, da det er strukturen i LOS'en der danner baggrund for udtræk m.v. Så har man f.eks. en forkert medarbejdergruppe under sig som har meget fravær, vil man få et forkert billede af sygefraværet, hvis denne gruppe hører under en anden enhed.

Maiken Amisse nævnte, at det fortsat er opfattelsen, at mange bliver ramt hårdt af de der breve, man får med indkaldelse til sygefraværssamtaler. Hun vidste godt, at skabelonerne lige var lavet, men de bliver opfattet som meget hårde i tonen. F.eks. står der at en sygefraværssamtale er en alvorlig samtale – tidligere stod der "kan" være en alvorlig samtale.

Henrik Harder foreslog, at man evaluerede skabelonerne i slutningen af 2024. Efter en drøftelse blev man dog enige om, at evaluere dem allerede efter sommerferien, da medarbejderrepræsentanterne ikke syntes, at tonen i skabelonerne var hensigtsmæssig.

Bilag

Sygefravær pr 3 kvartal 2023 - Afdelinger

Sygefravær pr 3 kvartal 2023 - enheder

Samlet oversigt - Måltal 2023

Enhedsoversigt - Måltal 2023

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 om

- AT Online december

Beslutning

Der var ingen bemærkninger til udtrækket.

Det blev nævnt, at Egelundsskolen er blevet kontaktet om et projekt om indeklima, som man regner med at man får lov til at deltage i. Projektet handler om, at eleverne og deres forældre kan være med til at teste indeklimaets virkning på elevernes helbred.

Rikke Terslev fortalte, at ÆSS havde fået 1,8 mio. fra en central pulje i 2023-2024 til forebyggelse af forråelse i hjemmeplejen. Der kommer en supervisor, som skal supervisere arbejdet med borgerne.

Mark Roslind spurgte til, om der havde været inddraget en AMR fra Albertshøj ift. Etape 3 af Albertshøj?

Rikke Terslev oplyste, at det havde der. Både en AMR og også en række andre medarbejdere har været inddraget.

Henrik Harder nævnte afslutningsvist, at han og Maiken Amisse havde modtaget en skrivelse fra Familiehuset, som skulle over i Albertshøj - Etape 3. De har svært ved at se sig selv i de lokaler, som de skal ind i. Han og Maiken drøfter sagen og den kommer formentlig i KommuneMED i det nye år.

Bilag

Udtræk Online AT 4. december 2023.xlsx

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

Der blev taget et gruppefoto til en julehilsen fra KommuneMED, som kommer på medarbejdersiden.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.04-P35-4-22

Beslutning

Henrik Harder ønskede god jul og godt nytår og på gensyn i 2024.