

REFERAT KommuneMED d. 26-09-2023

Mødedato Tirsdag d. 26. september 2023 kl. 13:30

Mødested Kommunalbestyrelsessalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra formand og næstformand.....	4
Udkast til revideret MED-aftale.....	6
Opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse 2023.....	8
Lukning af Børnehuset På Sporet.....	11
Handleplan for ressourceforbrug på specialpædagogiske tilbud for børn og unge.....	15
Organisatorisk placering af ledelsen af dagplejen (kommuneMED).....	18
Organisationsændring for Den Kriminalpræventive Enhed.....	20
Orientering om justering af organisationen i Miljø & Teknik.....	22
Status StoreMEDdag den 30. november 2023.....	24
Orientering om sygefravær 2. kv. 2023.....	25
Orientering om arbejdsmiljø.....	28
Historier til videreformidling.....	30
Eventuelt.....	31

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

Henrik Harder startede mødet med at orientere om, at Søren W. Rasmussen havde opsagt sin stilling og dermed havde sidste møde i KommuneMED i dag. Henrik takkede Søren for den store indsats i Albertslund og overrakte ham en buket blomster.

Der var afbud fra Kristine Klæbel og Joan Bendiksen deltog i dette møde som repræsentant fra HR.

Dagsorden og referat blev herefter godkendt.

Medarbejderrepræsentanterne oplyste, at de ønskede punkt 3 udskudt, så man kunne nå at tale med baglandet. Punktet medtages derfor på det ekstraordinære møde den 15. november 2023.

Bilag

Referat - 24. august 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:

- Status på Budget 2024
- Planlægning af arbejde i arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning
- Ny leder af HR&Jura
- Juridiske rammer for hvordan medlemmer af Kommunalbestyrelsen kan agere bisidder i borgersager

Beslutning

Henrik Harder oplyste, at der ikke er nogen budgetaftale endnu. Forhåbentlig foreligger den meget snart. Nogle partier er gået fra forhandlingerne, bl.a. Konservative og Albertslundlisten.

Budgetaftalen skal nå at blive godkendt i oktober.

Henrik Harder orienterede videre om, at Arbejdsgruppen om ”Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning” er i gang, men at man er lidt bagud grundet aflyste møder. Kommissoriet skal også arbejdes igennem igen, da der er behov for at justere på det.

I forhold til Økonomi og Stab oplyste Henrik Harder, at der findes en ny chef i stedet for Søren W. Rasmussen. Der går et ansættelses-forløb i gang om lidt således, at man forhåbentlig kan have en afløser pr. 1. januar 2024. Indtil da er Henrik Harsler selv konstitueret leder.

Der har i forbindelse med Søren's opsigelse været drøftelser i ØS om organisationsændringer. HR&Jura forventes at blive lagt sammen med Sekretariat for Politik og Ledelse under den nuværende leder Marie-Louise Lunderød. Sagen drøftes p.t. i ØSMED, men forventes ikke at give anledning til ændringer i MED.

Henrik Harder fortalte derudover, at der er et forløb i gang i forhold til ansættelse af ny chef for Miljø og Teknik.

I forhold til det udsendte notat om de juridiske rammer for, hvordan medlemmer af KB kan agere bisidder i borgersager nævnte Henrik Harder, at det var udsendt pba. et ønske fra Kontaktudvalget. Notatet har været i ØU og KB. Man skal som politiker overveje, om man vil fungere som bisidder i borgersager, da det kan være en svær position.

Notatet skal op i relevante afdelinger. Medarbejderrepræsentanterne var enige i, at det var vigtigt, at notatet kommer ud i afdelingerne.

Det blev aftalt, at notatet skulle ud via Chefforum.

Maiken Amisse spurgte ind til sagen fra juni om, at kommunen fast skulle have ca. 100 personer i løntilskud.

Joan Bendiksen oplyste, at der skulle et arbejde i gang om en retningslinje for, hvordan man håndterer den slags ansættelsesformer. Man skulle finde ud af, hvordan man kom i gang med dette arbejde.

Det blev aftalt at tage punktet op på det ekstraordinære møde i november.

Bilag

Notat om de juridiske rammer for hvordan medlemmer af KB kan agere bisidder i borgersager.pdf

Punkt 3: Udkast til revideret MED-aftale

81.38.04-P27-1-23

Anledning

KommuneMED har på mødet den 19. april 2023 nedsat en arbejdsgruppe, som skal udarbejde og kvalificere udkast til ny MED-aftale.

Sagsfremstilling

KommuneMED nedsatte på mødet den 19. april 2023 en arbejdsgruppe til udarbejdelse af udkast til ny MED-aftale. Arbejdsgruppen bestod af næstformand Maiken Amissé, MEDrepræsentant Margit Krogh samt Joan Bendiksen fra ØS. Da Margit Krogh ikke opnåede genvalg til KommuneMED ved det sidste valg, har hun ikke deltaget i arbejdet.

Der er i udkast til ny MEDaftale lavet følgende ændringer:

1. Intentionerne og værdierne i Medarbejder- og ledelsesgrundlaget er indarbejdet og de tidligere Albertslundværdier er skrevet ud af aftalen.
2. Der er lavet ændringer i forhold til MED strukturen, idet der er foreslået et fast MED niveau på afdelingsniveauet - og de tidligere MEDdialogmøder med MEDstatus er udfaset.
3. Der er tilføjet yderligere to bilag til MED-aftalens del 2, jævnfør tidligere beslutning om at samle relevante informationer i MED-aftalen.
 - a. Bilag K – Albertslund Kommunes personalepolitiske målsætninger
 - b. Bilag L – KommuneMEDs forretningsorden
4. Bilagsdelen er ligeledes konsekvensrettet.
5. Bilag I er ændret således, at der ikke fremgår navngivne elektroniske systemer som DEFAGO og InsuBiz, men alene henvises til kommunens elektroniske systemer.
6. Bilag E, organisationsplan for AMO og G, organisationsplan for MED, er tilpasset forslag til ny MEDstruktur. Bilag E har derudover fået nyt lay-out, så de to organisationsplaner ligner hinanden. De to udkast vedlægges som bilag.

Proces

Ændringer i den lokale MED-aftale kun kan ske ved enighed i KommuneMED. Såfremt enighed opnås, skal KommuneMED underskrive ændringsbilaget, hvorefter der vil blive udarbejdet en endelig ny MED-aftale, som ligeledes skal underskrives i KommuneMED.

Hvis der ikke er enighed i KommuneMED om ændringerne, skal der nedsættes et forhandlingsorgan, som kan forhandle sig frem til en ny MED-aftale.

Der er i Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse beskrevet konkrete retningslinjer for, hvordan dette skal foregå. Den endelige lokale MED-aftale skal efter underskrift af KommuneMED indsendes til både Forhandlingsfællesskabet og KL.

Lovgrundlag

Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse (Der henvises særligt til § 9, stk. 2 med tilhørende bemærkninger).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det fremsendte udkast til ændring af den lokale MEDaftale godkendes og underskrives.

Beslutning

Punktet blev udsat til det ekstramøde møde i november.

Bilag

MEDaftale AK - Del 1 - 2023

MEDaftale AK - Del 2 - 2023

Organisationsplan MED 2023 - rev 11-9-23.xlsx

Organisationsplan AMO 2023 - rev 11-9-23.xlsx

Punkt 4: Opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse 2023

87.00.00-A26-2-22

Anledning

Trivsels- og APV-undersøgelsen blev gennemført blandt alle, der havde været fastansat i Albertslund Kommune den 1. februar 2023 i perioden 6. - 20. marts 2023. På baggrund af undersøgelsen skulle alle arbejdspladser udarbejde APV-handleplaner og lægge dem i Defgo senest den 21. juli 2023. Denne opfølgning er udarbejdet på baggrund af den samlede undersøgelse og arbejdspladsernes APV-handleplaner.

Sagsfremstilling

79% af dem, som har modtaget invitation til undersøgelsen har bevaret undersøgelsen. Dette dækker over variation af svarprocenter for arbejdspladserne, og svarprocenten skal højere op for at kunne bruges på alle arbejdspladser. Svarprocenten i 2023 er 1 procentpoint højere end i 2021.

På forhånd er krav i arbejdet og sygefravær de to fælles indsatsområder i kommunens tværgående arbejdsmiljøindsats.

Arbejdspladsernes handleplaner

Arbejdspladserne skulle lægge APV-handleplaner i Defgo senest den 21. juli 2023. Herefter er Defgo blevet gennemgået manuelt for at se, hvor mange arbejdspladser, der har lavet APV-handleplaner, som ligger i Defgo og som har lavet APV-handleplaner i Defgo om krav i arbejdet. Ud fra organiseringen af arbejdsmiljøgrupper skal 62 arbejdspladser udarbejde APV-handleplaner. Gennemgangen viser, at 21 arbejdspladser ikke har udarbejdet APV-handleplaner, 39 arbejdspladser har udarbejdet APV-handleplaner og 2 arbejdspladser har lavet APV-handleplaner for en del af deres arbejdsplads.

Der var lagt en ramme om krav i arbejdet, hvor alle arbejdspladser med rød eller gul markering skulle udarbejde APV-handleplan for området. Det vil sige, at 60 arbejdspladser skulle lave APV-handleplaner om krav i arbejdet, mens kun 31 af disse arbejdspladser har lavet APV-handleplaner.

APV-handleplaner om sygefravær er der ikke nogen deadline for, da både arbejdsmiljøindsatsen og sygefraværsindsatsen er løbende indsatser, og data opdateres månedligt i ledelsesinformationssystemet om sygefravær. Fra først i juni 2023 har farvemarkeringen af enhedens benchmark med omkringliggende kommuner været tilgængelig i ledelsesinformationssystemet. Enhedernes egne måltal for 2023 forventes at være tilgængelig fra den 15. september 2023, og i fremtidige år forventes måltallene at være tilgængelige fra 2. januar i gyldighedsåret.

Lederne er flere gange i forløbet blevet orienteret om forventningerne til APV-handleplaner for både krav i arbejdet og sygefravær.

Andre fælles emner på baggrund af trivsels- og APV-undersøgelsen og enhedernes handleplaner

Det emne, der står tydeligt frem i trivsels- og APV-undersøgelsen som en udfordring i organisationen samlet, er det fysiske arbejdsmiljø. Ud af de 62 arbejdspladser, der skal lave APV-handleplaner, har 56 arbejdspladser en gul eller rød markering i det fysiske arbejdsmiljø. 15 arbejdspladser har både røde og gule markeringer, 12 arbejdspladser har udelukkende rød markering og 29 arbejdspladser har gul markering i det fysiske arbejdsmiljø. På den baggrund anbefales det, at Kommunale ejendomme inddrager resultaterne om det fysiske arbejdsmiljø i det videre arbejde med at vedligeholde kommunens bygninger.

Fremtidig trivsels- og APV-undersøgelse

Den næste trivsels- og APV-undersøgelse skal iflg. arbejdsmiljøloven laves senest i foråret 2026. Det anbefales, at Økonomi & Stab fremsætter et oplæg til fremtidigt koncept for trivsels- og APV-undersøgelse i KommuneMED i efteråret 2023. Konceptet skal pba. tidligere beslutninger være mere dialogbaseret, i tråd med medarbejder- og ledelsesgrundlaget, ledelsevaluering og medarbejder- og lederudviklingssamtaler.

Økonomiudvalget orienteres om trivsels- og APV-undersøgelsen og opfølgningen herpå på mødet den 3. oktober 2023.

Tilføjelse til indstilling: (udarbejdet af HR & Jura, ØS, 13. september 2023):

Oversigten over antal udarbejdede handleplaner er gennemgået påny, pr. 13. september 2023 og der er i løbet af den mellemliggende periode kommet yderligere 3 arbejdspladser på listen, der alle har udarbejdet handlingsplaner.

- Roholmhaven har, 24. august 2023, udarbejdet en handleplan om Fysiske forhold
- Toftekær har 27. juli 2023 udarbejdet en handleplan om krav i arbejde samt en om fysiske forhold
- Klub Svanen har udarbejdet tre handleplaner. En om fysiske forhold og en om psykiske forhold

Det samlede antal af handleplaner vedrørende Krav i arbejde er dermed oppe på 33.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelsen 2023 drøftes
2. at ØS i efteråret 2024 kommer med oplæg til fremtidig trivsels- og APV-undersøgelse til KommuneMED

Beslutning

Henrik Harder indledte med at oplyse, at tallene ovenfor ikke var dugfriske, men at det generelle billede var, at der er mange afdelinger der manglede at følge op på trivsels- og APV-undersøgelsen.

Anneke Sø nævnte, at der så ud til, at det kun var halvdelen, der havde lavet en handleplan. Hun spurgte, om der var lavet en plan for hvordan man fulgte op? Fulgte man op og sendte påmindelser?

Joan Bendiksen oplyste, at der desværre ikke var noget automatik i DEFGO. Der er derfor et stort arbejde forude, som måske skulle starte med en drøftelse og en opfølgning i Chefforum.

Henrik Harder spurgte, om der var nogle, som havde gode erfaringer med at have arbejdet med handleplaner?

Merete Winter oplyste, at de havde lavet handleplaner i Miljø og Teknik, men at de ikke var kommet i gang med selve arbejdet med dem endnu.

Henrik Harder nævnte, at det var vigtigt, at vi havde punktet på i december.

Anneke Sø oplyste, at de havde arbejdet med det 3 gange. Det var et arbejde, som tager tid. De havde lavet en en prioriteringsmanual og prioriteringstrekant.

Henrik Harder sagde afslutningsvis, at man i efteråret 2024 ville tage en drøftelse i KommuneMED om en kommende trivselsmåling.

Bilag

Trivsels- og APV-undersøgelse 2023

Punkt 5: Lukning af Børnehuset På Sporet

28.03.00-G01-1-23

Anledning

Den politiske principaftale for Albertslund Kommunes anlægsportefølje beskriver, at bygningerne som huset Børnehuset På Sporet skal afvikles.

Sagsfremstilling

Denne sag er under forudsætning af, at Kommunalbestyrelsen i forbindelse med 2. behandlingen af budget 2024, vedtager principaftalen. Alle Kommunalbestyrelsens partier indgik i juni 2023 en principaftale for kommunens anlægsportefølje. Aftalen indeholder en beslutning om, at bygninger, som i dag huser Børnehuset På Sporet, skal lukke. Det er yderligere beskrevet i aftalen, at afdeling Trinbrættet udfases som den første bygning, mens kapaciteten i afdelingerne Kanen og Vognporten fastholdes, indtil Damgårdsbåndet står færdig. Med denne sag følger en plan for lukning af dagtilbuddet. Når sagen er beskrevet nu, er det med henblik på at kunne skabe afklaring for forældre og medarbejdere, så snart der er truffet beslutning om budgettet i oktober 2023.

Sagen behandles i Børne- og Skoleudvalget den 20. september 2023, i Økonomiudvalget den 3. oktober 2023 og i Kommunalbestyrelsen den 10. oktober 2023. Opmærksomhedspunkter fra lokale MED-udvalg og fra KommuneMED vil indgå i sagen til Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Nyt sted til børn, forældre og medarbejdere

Med erfaring fra processen med lukning af Børnehuset Storcken er det forvaltningens vurdering, at det vil være mest hensigtsmæssigt for børn, forældre og medarbejdere, hvis alle kan flytte samlet til et nyt sted. Dette var ikke muligt ved lukning af Børnehuset Storcken, men det vil være muligt ved lukning af Børnehuset På Sporets bygninger. Det er muligt, fordi Damgårdsbåndet står færdigrenoveret i første kvartal 2024, og da de fysiske rammer i Børnehuset Damgården kan rumme det antal børn, der forventes at være i Børnehuset På Sporet i foråret 2024.

Forvaltningen har opgjort antallet af børn, der forventes at være i Børnehuset På Sporet, når de ældste børn skifter til SFO pr. 1. maj 2024. Forventningen er, at der er 35 vuggestuebørn og 65 børnehalebørn. Dette tal kan ændre sig i kraft af skoleudsættelser og/eller søskende, der endnu ikke er skrevet på venteliste til børnehuset. Børnene fra Børnehuset På Sporet kan rummes i Børnehuset Damgården sammen med de børn, der er indmeldt i Damgården. I denne vurdering er også taget højde for, at søskende til allerede indmeldte børn fortsat kan få en plads i samme børnehuse som deres ældre søskende.

På baggrund af ovenstående er det forvaltningens forslag, at børn, forældre og medarbejdere overflyttes til Børnehuset Damgården. Det er samtidig forvaltningens forslag, at alle tre afdelinger af Børnehuset På Sporet lukker samtidig. Det vil være hensigtsmæssigt at lade alle tre afdelinger af Børnehuset På Sporet flytte samtidig, så der ikke er børn, der skal opleve to skift - først fra Trinbrættet og derefter til et andet dagtilbud.

Dialog med medarbejdere

Forvaltningen har i august måned afholdt møde med medarbejderne i På Sporet. Derudover har ledelsen i På Sporet og Børnehuset Damgården afholdt MED-møder. Referater fra de lokale MED-udvalgsmøder er bilag til denne sag. Der er løbende møder i MED-udvalgene i begge børnehuse.

Udover møder med medarbejderne er der også afholdt møder med forældrebestyrelsen i Børnehuset På Sporet og forældremøde for alle forældre i På Sporet.

På de afholdte møder fremkom en række opmærksomhedspunkter, som forvaltningen i samarbejde med konstitueret leder af Børnehuset På Sporet og lederen af Børnehuset Damgården indarbejder i procesplanen. Nogle af opmærksomhedspunkterne fremgår nedenfor.

Dato for flytning

Børnehuset Damgården er klar til indflytning i første kvartal 2024. Tidspunktet for indflytning i Damgården er et opmærksomhedspunkt for både medarbejdere og forældre, som generelt udtrykte et ønske om, at flytningen sker 1. maj 2024, så de ældste børn kan blive gående i Børnehuset På Sporet, indtil de skal starte i SFO.

På den baggrund er det forvaltningens forslag, at overflytning til Børnehuset Damgården sker pr. 1. maj 2024.

Åbningstid

Børnehuset På Sporet er et af kommunens fire dagtilbud med udvidet åbningstid, der betyder, at de åbner kl. 6 i stedet for kl. 7, som de fleste øvrige dagtilbud i kommunen og også har åbent 15 minutter længere om eftermiddagen. Børnehuset Damgården er et af de tre børnehuse, der med implementeringen af dagtilbudszoner er ved at implementere kort åbningstid. Det betyder, at forældre, der i dag har udvidet åbningstid i Børnehuset På Sporet, vil opleve en kortere åbningstid i Damgården - herunder, at Damgården åbner senere om morgenen.

Hvis det fortsat skal være muligt for forældre til børn i Børnehuset På Sporet at benytte udvidet åbningstid, vil det betyde, at Børnehuset Damgården skal have udvidet åbningstid. Dette er lagt op til politisk beslutning.

Samarbejde i medarbejdergrupperne

Forvaltningen har fokus på at sikre medarbejdernes tilknytning til Børnehuset På Sporet og sikre en god overgang til et nyt arbejdssted. Som en del af overgangen vil forvaltningen i dialog med ledelsen i henholdsvis På Sporet og Damgården planlægge et pædagogisk forløb for medarbejdere i begge børnehuse, der skal sikre en god kultursammenføring, der bringer de bedste elementer med fra begge børnehuse til den fremtidige praksis. Forløbet understøttes af kommunens pædagogiske konsulenter.

Økonomi

Hvis det fortsat skal være muligt for forældre til børn i Børnehuset På Sporet at benytte udvidet åbningstid, vil det indebære, at Børnehuset Damgården skal have udvidet åbningstid fra 1. maj 2024. For at dette kan ske, skal Børnehuset Damgården have budget til normal åbningstid på 244.000 kr. årligt i kombination med budget til udvidet åbningstid på 241.000 kr. årligt. Dette giver et samlet budgetbehov på 485.000 kr. årligt. Beløbet kan finansieres ved at overflytte På Sporets grundbeløb i budgettildelingen og samtidig overføre På Sporets budget til udvidet åbningstid.

Samtidig har forvaltningen foreslået, at På Sporets tildeling til bygningsmæssige forhold overflyttes til Damgården, da Damgården udvides fra to til fire separate børnehuse for at give plads til På Sporets børn. Tilskuddet til de bygningsmæssige forhold gives jf. dagtilbuddenes ressourcefordelingsmodel til at dække personaletimer i forbindelse med ekstra åbne- og lukkevagter i dagtilbud, som er fordelt på flere børnehuse. Herved undgås, at børnene skal flyttes rundt imellem børnehuse og personalegrupperne i ydertimerne. Foruden På Sporet modtager også Børnehaven Baunegård, Børnehuset Roholmhaven, Børnehuset Damgården og Børnehuset Brilløse tilskud til bygningsmæssige forhold. Børnehuset Damgården modtager årligt 511.000 kr. grundet fordelingen på to børnehuse med to separate legepladser. Det anslås, at institutionen vil være berettiget til yderligere 0,4-0,6 mio. kr. årligt i tilskud til bygningsmæssige forhold fra 1.

maj 2024, når der udvides fra to til fire huse. Den præcise taksering er endnu ikke fastlagt, da det blandt andet afhænger af legepladsernes indbyrdes placeringer og indretning, hvilket er afgørende for personalebehovet udendørs, og køkkenfaciliteterne i de enkelte børnehuse, hvilket er afgørende for, hvorvidt der transporteres mad og service imellem husene. Idet den endelige tildeling til bygningsmæssige forhold til Børnehuset Damgården ikke er fastlagt, foreslår forvaltningen, at hele budgetbeløbet på 903.000 kr. overføres fra På Sporet til Damgården, og at der senest i forbindelse med overflytningen pr. 1. maj 2024 laves en konkret beregning af tilskuddets størrelse.

Overflytningen af budgettet til udvidet åbningstid, normal åbningstid og bygningsmæssige forhold vil afstedkomme en samlet budgetomplacering fra Børnehuset På Sporet til Børnehuset Damgården på årligt 1.388.000 kr. hvoraf 25 pct. - svarende til 347.000 kr. årligt - finansieres via forældrebetalingen.

Budgetomplaceringen i ovenstående er beløb med helårsvirkning fra 2025. I 2024 vil overflytningen være med 8/12's virkning da overflytningen forudsættes at ske fra 1. maj. Beløbene er udspecificeret i vedlagte bevillingsskema.

Tiltaget med åbningstid forventes at kunne reducere risikoen for et faldende børnetal i På Sporet og dermed reducere risikoen for tomme pladser og unødige omkostninger ifm. nedlukningen.

Der vil senere blive fremlagt orienteringssag omkring forventede omkostninger ifm. nedlukningen, som også vil omfatte forventede omkostningerne på anlæg og ejendomsdrift.

Personalekonsekvenser

Da der er mangel på pædagogiske medarbejdere i Albertslund Kommune er der gode vilkår for omplacering af det pædagogiske personale. Udgangspunktet er, at alle pædagogiske medarbejdere flytter med til Børnehuset Damgården sammen med børnene. Den konstituerede leder af Børnehuset På Sporet søges omplaceret til en souschefstilling i kommunen eller til en pædagogisk stilling i Børnehuset Damgården. Hvis dette ikke lykkes at omplacere hele det pædagogiske personale fra Børnehuset På Sporet, vil der ske afskedigelse.

Udover det pædagogiske personale er der i Børnehuset På Sporet ansat køkkenmedarbejdere. Det kan vise sig vanskeligt at overflytte alle de nuværende køkkenmedarbejdere til Børnehuset Damgården, da Børnehuset På Sporet oprindeligt er normeret til flere børn - og dermed flere køkkentimer - end der overflyttes til Børnehuset Damgården. Hvis køkkenmedarbejdere ikke kan omplaceres til Børnehuset Damgården søges de overflyttes til lignende stilling andre steder i kommunen. Såfremt dette ikke kan lykkes, vil det ske afskedigelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter de personalemæssige konsekvenser af lukningen af Børnehuset På Sporet.

Beslutning

Rikke Blom sagde indledningsvist, at man i denne sag havde brugt erfaringerne fra BHU Storsten. Man havde i denne lukning lagt op til at flytte flytte børn og voksne samlet.

Man forventede, at eventuelle overtallige medarbejdere kunne overgå til andre stillinger i kommunen. Dette gjaldt både pædagoger og køkkenmedarbejdere.

Henrik Hansen nævnte, at det var positivt, at man ville flytte børn og voksne samlet. Han nævnte, at man kunne være bekymret over, om udsigten til lukning kunne medføre så mange opsigelser, at man ville kunne få svært ved at opretholde pasningstilbuddet.

Han spurgte videre ind til, om der kunne gøres noget i forhold til fastholdelse. Medinddragelse var selvfølgelig vigtigt, men måske kunne man også give et fastholdelsestillæg.

Endelig udtrykte Henrik også bekymring for, om nogle af børnene ville komme mindre i dagtilbud fremover i og med lokationen ændres.

Rikke Blom oplyste, at man var meget obs på det geografiske og på, at alle børnene fortsat kom i institution.

Hun sagde, at man havde forsøgt at lave en så god proces som muligt for børn og voksne.

Henrik Hansen nævnte, at man måske bare skulle have en plan B i tilfælde af, at der manglede personale.

Rikke Blom sagde, at de var opmærksomme på det, men at man ikke pt. har en fornemmelse af, at mange søger væk.

Henrik Bakkendorf opfordrede til, at man var lidt skarpere på kommunikationen om datoer. Der havde været udmeldt mange forskellige datoer i På Sporet.

Rikke Blom sagde, at det i høj grad havde skyldes forældre-inddragelse og hvornår det gav mening at rykke børnene, at datoerne var blevet rykket lidt. Men hun medgav, at kommunikationen herom kunne blive endnu bedre.

Bilag

MED-referat På Sporet 19.09.23

MED-referat Damgården 18.09.23

Punkt 6: Handleplan for ressourceforbrug på specialpædagogiske tilbud for børn og unge

17.03.00-P05-3-23

Anledning

Der har i en årrække været merforbrug på budgettet til specialpædagogiske tilbud for børn og unge. Derfor har forvaltningen udarbejdet en handleplan, der kan være medvirkende til at skabe balance mellem budget og forbrug.

Sagsfremstilling

Der har i en årrække været udfordringer med at sikre budgetoverholdelse vedrørende specialpædagogiske tilbud for børn og unge. I 2023 er det forventede merforbrug på nuværende tidspunkt 10,8 mio. kr. Derfor har forvaltningen udarbejdet en handleplan, der skal medvirke til at skabe balance mellem budget og forbrug, og som samtidig har fokus på at skabe en samlet indsatsvifte, der modsvarer de behov, som børn og unge har i dag.

Sagen behandles i Børne- og Skoleudvalget den 20. september 2023, i Økonomiudvalget den 3. oktober 2023 og i Kommunalbestyrelsen den 10. oktober 2023. Opmærksomhedspunkter fra lokale MED-udvalg og fra KommuneMED vil indgå i sagen til Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Der har i en årrække været merforbrug på budgettet til specialpædagogiske tilbud. Tabellen nedenfor viser merforbruget fra 2017 og frem til i år, hvor der også er en forventning om et betragteligt merforbrug.

(mio. kr.)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (forventet)
Merforbrug	4,6	6,9	13,4	14,3	4,4	9,3	10,8

I december 2020 vedtog Kommunalbestyrelsen en handleplan, der skulle imødekomme den økonomiske udfordring. Handleplanens omdrejningspunkt var skoleområdet, hvor udgifterne var steget meget i årene forud for handleplanen. Handleplanen blev implementeret og udgifterne til specialpædagogiske tilbud på skoleområdet blev nedbragt. Samtidig med handleplanens implementering skete der dog en stigning i udgifter til specialpædagogiske tilbud for børn mellem 0 og 6 år. Det betød, at der - uagtet handleplanen på skoleområdet - ikke blev skabt balance mellem budget og forbrug på hele 0-18 års området. Derudover er der også fortsat et stigende udgiftspres på skoleområdet trods tidligere handleplan.

Forvaltningen har analyseret den nuværende indsatsvifte og de understøttende funktioner, der i dag arbejder med specialpædagogiske tilbud for børn og unge. På baggrund af analysen foreslår forvaltningen, at der tages nedenstående initiativer. Udgangspunktet for handleplanen er et ønske om og et fokus på fremadrettet i højere grad at sikre hjælp tæt på børnene og i højere grad flytte understøttelsen tættere på børn og unge, så lærere og det pædagogiske personale oplever understøttelsen helt tæt på deres praksis.

- En justeret indsatsvifte for 0-6 årige børn
- Tilbageførsel af midler til skolerne
- Omlægning af specialiserede tilbud i klubberne
- Tilpasset konsulentunderstøttelse
- Omlægning af Alberta
- Justering af særlige aftaler

Samlet set vil handleplanen ved fuld effekt sikre et lavere forbrug for Albertslund Kommune på 6,45 mio. kr. årligt. I bilaget til denne sag foldes de ovenstående punkter ud sammen med den økonomiske besparelse.

Økonomi

Handleplanen vil med fuld indfasning sikre et lavere forbrug for Albertslund Kommune på 6,45 mio. kr. årligt. Den resterende del af budgettet indgår som udvidelsesforslag til budget 2024.

Personalekonsekvenser

Dele af handleplanen vil - hvis den implementeres - have personalemæssige konsekvenser. Handleplanen vil blive drøftet i de lokale MED-udvalg, såfremt de enkelte dele af handleplanen skal implementeres.

Tilbageførsel af midler fra skolerne og omlægning af specialiserede tilbud i klubberne vil betyde budgetreduktioner i skolerne og i de klubber, der har specialgrupper i dag. Det er dog forskelligt, hvordan midlerne anvendes, og derfor vil der være lokale forskelle på konsekvenserne. Derudover kan en justering af de særlige aftaler få konsekvenser for budgetter i enkelte dagtilbud, skoler og/eller klubber, men i et mindre omfang.

Tilpasset konsulentunderstøttelse vil betyde, at der skal ske en reduktion i antallet af konsulenter på forvaltningsniveau i Dagtilbud & Skole. Samtidig vil en justeret indsatsvifte for 0-6 årige børn betyde, at det skal vurderes, om de understøttende funktioner i Dagtilbud & Skole kan anvendes på nye måder.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter de personalemæssige konsekvenser i handleplanen.

Beslutning

Rikke Blom oplyste, at årsagen til den fremlagte sag og handleplan var et merforbrug på 11 mio. I hele landet oplever man desværre stigende udgifter på dette område.

Man vil forsøge at reducere de 11 mio. i merforbrug ved at omlægge nogle indsatser i afdelingen. Forvaltningen har derfor foreslået en række initiativer, som skal medvirke til at reducere medforbruget. Det handler bl.a om flere lokale tilbud, forslag om at spare på kørsel, midler i skolen, indsatser i klubberne m.v.

Rikke Blom oplyste, at der havde været forskellige inddragelserne blandt skolelederne, PPR, klublederne og i MED-regi.

Sagen skal politisk behandles i oktober.

KommuneMEDs bemærkninger kom med til den politiske behandling.

Maiken Amisse nævnte, at man kunne være bekymret for mistriivsel. Når man skal spare, så bliver der færre medarbejdere.

Hun nævnte, at medarbejderrepræsentanterne i KommuneMED savnede referaterne fra drøftelserne i de lokale MEDudvalg. Det blev aftalt, at disse skulle sendes ud sammen med referatet.

Man havde afslutningsvist en drøftelse af Alberta-tilbuddet. Der var lidt splittede meninger om, hvorvidt det var en god ide, at konsulenterne nu skulle køre ud til børnene fremfor, at børnene som hidtil skulle køres til Alberta. Det blev nævnt, at det jo også var tidskrævende for konsulenterne, at skulle køre så meget rundt og ofte havde de jo en del materiale, de så skulle have med rundt fremover. Omvendt var der også en del, som mente, at det gav god mening, at børnene ikke skulle hives ud af deres dagligdag og dermed ikke gik glip af f.eks. fejring, mærkedage mv. i institutionen.

Bilag

Handleplan for specialpædagogiske tilbud

Punkt 7: Organisatorisk placering af ledelsen af dagplejen (kommuneMED)

28.09.00-A21-2-23

Anledning

Dagplejen i Albertslund Kommune har i en periode været ledet af en leder af et af kommunens børnehuse. Forvaltningen foreslår med denne sag, at ledelsen af dagplejen fremadrettet organiseres permanent i tilknytning til et børnehus.

Sagsfremstilling

Dagplejen i Albertslund Kommune omfatter aktuelt 13 kommunale dagplejere, 3 gæstedagplejere samt 1 pædagogisk konsulent. Gæstedagplejerne passer børnene i et gæstehus ved de faste dagplejeres fravær. De administrative opgaver i forbindelse med dagplejen bliver som følge af budget 2023 løst centralt i forvaltningen. Dagplejen har siden 1. august 2022 været ledet af en konstitueret leder, som ligeledes leder et af kommunens børnehuse – Børnehuset Sydstjernen.

Da den tidligere leder af dagplejen opsagde sin stilling i sommeren 2022, besluttede forvaltningen at konstituere en børnehusleder i stillingen som leder af dagplejen. Det er forvaltningen vurdering, at det i praksis har vist sig, at være en ledelseskonstruktion, som er velfungerende og udnytter de ledelsesmæssige ressourcer hensigtsmæssigt. Det strategiske, økonomiske, pædagogiske og driftsmæssige ansvar for dagplejen varetages af en dagtilbudsleder. Dagtilbudsloven er tydelig omkring, at der er de samme pædagogiske forventninger til dagpleje som til vuggestue.

I dag er rutiner i dagplejen og funktionsbeskrivelsen for den pædagogiske konsulent omlagt, så den pædagogiske konsulent i dagligdagen indgår i ledelsen af dagplejen. Den konstituerede leder løser alle øvrige ledelsesopgaver og har det overordnede ansvar for dagplejens drift og udvikling ligesom tilgængelighed i hverdagen på telefon og mail samt deltagelse i møde og lignende vægtes.

Det er forvaltningens vurdering, at den nuværende midlertidige løsning kan gøres permanent. Erfaringerne viser, at det set-up man har lavet i det forgangne år i dagplejen gør, at en permanent løsning samtidig er en mulighed for at indfri noget af den budgetreduktion på administration, som Kommunalbestyrelsen har besluttet. I budgetaftalen for 2023 er det besluttet, at Albertslund Kommune skal spare 0,5 mio. kr. på administration i 2023 og 2,6 mio. kr. fra 2024 og frem.

Med forslaget organiseres et børnehus og dagplejen sammen under den samme leder. Dagplejen fortsætter med at have særskilt budget, egen forældrebestyrelse og MED-udvalg. Dagplejens fysiske placering er uændret - de er fortsat placeret på Naverland, indtil bygningerne på Damgårdsvej er færdigrenoveret.

Ved at reducere med en lederstilling vil budgettet til ledelse på tværs af et børnehus og dagplejen kunne reduceres med i alt 600.000 kr. årligt. Da stillingen aktuelt varetages af en konstitueret leder, vil budgettet kunne reduceres med helårseffekt fra 2023. Det børnehus, som dagplejen organiseres sammen med, vil få tildelt ressourcer, så souschefen kan løse flere ledelsesopgaver, uden at det påvirker timerne for det pædagogiske personale.

Den organisatoriske ledelse af dagplejen vil blive placeret i Børnehuset Sydstjernen. Baggrunden for dette er, at den nuværende konstituerede leder af dagplejen netop er leder i Børnehuset Sydstjernen og derfor har erfaring med at lede både Sydstjernen og dagplejen. Det vil derfor ikke opleves som en ændring for hverken Børnehuset Sydstjernen eller dagplejen, at organiseringen ændres mere formelt.

Børne- og Skoleudvalget besluttede den 23. august 2023 at sende forslaget om ledelse af Dagplejen i høring i Dagplejens forældrebestyrelse og MED-udvalg samt i Børnehuset Sydstjernens forældrebestyrelse og MED-udvalg. Høringsperioden

løb fra 24. august til 19. september 2023. Høringssvarene fra de to lokale MED-udvalg er bilag til denne sag.

Bilag til denne sag er også en tidsplan.

Økonomi

Omorganisering af ledelsesstrukturen i dagplejen er en mulighed for at bidrage til den administrative reduktion, der fremgår af budgetaftale 2023, det tværgående forslag på side 6.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter de personalemæssige konsekvenser ved forslaget.

Beslutning

Rikke Blom oplyste, at sagen her kom op fordi man havde haft en periode, hvor lederen af Sydstjernen også har været leder af Dagplejen.

De fremsendte høringssvar anerkendte, at man kunne se ideen i det. Man havde påpeget, at man skulle være mere sikre på, at man kunne få ressourcerne til det.

Hvis modellen blev vedtaget, betød det, at souschefen i Sydstjernen vil få flere opgaver. Den pædagogiske konsulent skulle også gå ind og hjælpe.

Rikke Blom nævnte, at man syntes, at den foreslåede model var god og at man allerede havde set i praksis, at den kunne fungere.

Maiken Amisse oplyste, at dagplejen også synes det fungerer, men at det var vigtigt at sikre en langtidsholdbar løsning.

Dagplejen havde gjort opmærksom på, at der ikke havde været tilsyn i 1½ år og det var derfor vigtigt, at man var opmærksom på, om man levede op til alle regler. Dette ville man følge op på.

Bilag

Tidsplan

Høringssvar Dagplejen

Høringssvar Sydstjernen

Punkt 8: Organisationsændring for Den Kriminalpræventive Enhed

81.00.00-A00-16-23

Anledning

Den 28. juni 2022 besluttede Kommunalbestyrelsen ændringer i afdelingsorganiseringen og heraf en reduktion af afdelingschefer. Af beslutningen fremgik det, at placeringen af den kriminalpræventive enhed (DKE) skulle afvente budgetaftale 2023. I budget 2023 fremgik det, at der skulle nedsættes en minitænketank, og Økonomiudvalget besluttede den 13. december 2022, at beslutningen om DKE's placering skulle udsættes til arbejdet i minitænketanken var afsluttet. Eftersom minitænketanken har udarbejdet sine anbefalinger, fremlægges her en sag om DKE's fremtidige placering.

Sagsfremstilling

DKE er på nuværende tidspunkt organisatorisk placeret under Områdedirektør for Børn, Sundhed & Velfærd. I sagsfremstillingen om ændring i afdelingsorganiseringen foreslås det, at DKE placeres i afdeling for Børn & Familie. Begrundelsen er, at opgaveløsningen i Børn & Familie harmonerer bedre med en stor del af den reaktive opgaveløsning i DKE. Det gælder især enkeltsagsarbejdet og mentorarbejdet med de unger 18-årige (samt unge over 18 i efterværn). En placering i Børn & Familie vil understøtte en nem adgang til informationsdeling samt sikre relevant samarbejde og sparring i afdelingen.

Der vil fortsat være opgaver, som DKE varetager, som falder udenfor børne- og familieområdet. Det gælder f.eks. enkeltsager med voksne i resocialisering og exit fra rocker- og bandemiljøerne samt DKE's proaktive trivsels- og tryghedsarbejde. Vurderingen er, at DKE i afdeling for Børn & Familie vil blive en mere integreret del af hele organisationen. Den nye placering skal derfor styrke det tværgående samarbejde med afdelinger og faglige fællesskaber i organisationen, som vil kunne understøtte opgaveløsningen for de sager, der umiddelbart falder udenfor børne- og familieområdet. Det kræver en fælles indsats og fokus i hele organisationen at lykkes med den kriminalpræventive indsats og sikre tryghed i byen.

En ændring af DKE's organisatoriske placering vil træde i kraft pr. 1. november 2023.

Medarbejderne i DKE har udarbejdet bemærkninger vedr. den organisatoriske placering af DKE. Heraf fremgår det, at medarbejderne anbefaler at fastholde den nuværende organisatoriske placering alternativt, at DKE placeres i Økonomi & Stab eller i Børne- og Familieafdelingen. Bemærkningerne fra DKE fremgår som bilag til sagen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at forslag til ny placering af DKE i afdeling for Børn & Familie drøftes.

Beslutning

Rikke Blom oplyste, at den fremlagte sag havde været en del af en længere proces, da sagen var fra sidste års budget.

Rikke Blom oplyste, at man mente, at den bedste placering ville være i Børn og Familieafdelingen, da man har behov for, at DKE kan arbejde ind i organisationen og ind i driften. De skal selvfølgelig også være tværgående, men der var behov for at de var tættere knyttet på en afdeling.

Der har været en række drøftelse med DKE og medarbejderne. Deres bemærkninger var medsendt sagen.

Maiken Amisse oplyste, at det vigtigste for medarbejdere var at blive ved med at være en stabsenhed. De frygtede at bliver opslugt i en afdeling, hvis de skulle lægges ind under en fagforvaltning.

Bilag

Bemærkninger fra DKE om ny placering

Punkt 9: Orientering om justering af organisationen i Miljø & Teknik

00.15.00-A21-2-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

I februar 2022 blev Plan-enheden slået sammen med enheden for Miljø & Byg og blev derefter benævnt Plan, Byg & Miljø. Baggrunden for denne sammenlægning var at styrke byudviklingsarbejdet på tværs af fagligheder og teams. I forbindelse med denne sammenlægning blev der ikke justeret på enheden for Miljø & Bygs opgaveportefølje eller teamstruktur.

Enheden Plan, Byg & Miljø bestod i foråret 2023 af 5 teams, 28 stillinger, bred opgaveportefølje og stigende opgavemængder. De stigende opgavemængder består af både kendte driftsopgaver og nye opgaver omkring byudvikling, klima og affald. APV- og Trivselsmålingen i 2023 i enheden gav udtryk for meningsfulde opgaver, men også travlhed og uklarhed om prioritering, processer og lederens bidrag i hverdagens opgaver.

Enhedslederen har mange møder samt faglige og administrative opgaver. Det har betydet, at der i dagligdagen har været fokus på hasteopgaver og krav fra organisationen. Det har givet sparsom tid til ledelse i form af dialog, sparring, prioritering og opfølgning. Samtidig har udviklingen af processer og ensartethed af byudviklingsopgaver og generel opgaveprioritering i enheden trukket ud.

Det har kaldet på en justering af organisationen. Målet for justeringen er, at enheden Plan, Byg & Miljø organisatorisk bliver mere ”enkel at lede”, at samle det takstfinansieret område, som kan imødesee strukturændringer i de kommende år, samt fortsat at styrke byudviklingsarbejdet på tværs af teams og fagligheder.

Hovedgrebene i justeringen er:

- at flytte affaldsområdet sammen med fjernvarmeområdet og samle de to takstfinansierede områder på Forsyningen. Denne ændring berører 3 medarbejdere.
- at flytte klimakoordinatoren til team Trafik & Natur i enheden Vej & Park. Dette berører én medarbejder. Klimaplanen og naturplanen, som spiller ind i hinanden, samles hermed i samme organisatoriske enhed.
- at GIS og Bydata samles med team Byg, således at der bliver færre teams at lede for enhedslederen af Plan, Byg & Miljø. Dette berører 3 medarbejdere.
- at der oprettes to teamledere med ledelsesansvar – én på Forsyningen og én i Plan, Byg & Miljø.

Justeringen blev præsenteret på et afdelingsmøde den 7. juni med en efterfølgende MED proces i enhederne Vej & Park, Forsyningen samt Plan, Byg & Miljø. Derudover blev de skriftlige kommentarer til justeringen fra de tre MED'er behandlet i DialogMED i afdelingen den 23. juni.

Høringssvarene gik fra, at det gav god mening at lave ændringerne med affaldsområdet og klimaplanen til, at man var ked af at nedlægge team GIS & Bydata, som man synes fungerede godt fagligt og socialt. Samlingen af GIS med Byg gav anledning til bemærkninger om, at det var vigtigt at GIS vedblev at servicere hele afdelingen.

På baggrund af bemærkninger omkring uklarhed om, hvad en teamleder med ledelsesansvar indebærer, er det blevet tydeliggjort, at der er tale om en egentlig teamleder med dagligt personaleansvar fx i forhold til 1:1, sygefravær og afholdelse af MUS.

Derudover var der kritik til processen fra én enheds MED, som syntes at det var en meget hurtig proces og var svært at få drøftet. Dette var ikke gældende for de to andre MED.

Ændringen blev gennemført, så den trådte i kraft i uge 26, så den fysiske flytning af medarbejdere blev sammenfaldende med flytningen på Rådhuset.

Justeringen af organiseringen har ikke givet anledning til ændringer i MED- og arbejdsmiljøorganisationen.

Beslutning

Henrik Harder gav ordet til Merete Winther. Hun oplyste, at ændringerne allerede var blevet implementeret, og at der havde været høringer af personalet undervejs i processen.

KommuneMED tog dette til efterretning.

Punkt 10: Status StoreMEDdag den 30. november 2023

81.38.04-G01-1-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Der er den 31. juli 2023 udsendt invitation til StoreMEDdag 2023. Datoen er den 30. november 2023 og arrangementet afholdes på Albertslund Idrætsanlæg, Skallerne 14, 2620 Albertslund i tidsrummet kl. 8.30-12.00.

Invitationen er sendt til alle ledere, TR'ere, AMR'ere og MEDrepræsentanter. Det forventes, at TRIOen deltager. Et samlet arbejdspladsMEDudvalg kan også deltage, såfremt lederen vurderer at det er muligt. KommuneMED og Chefforum er forhåndsbooket.

Dagen indeholder inspiration til at holde fast i APV-handleplanerne. På dagen bidrager konsulenter fra BrancheFællesskabet for Arbejds miljø (BFA) for Velfærd og Offentlig administrations Besøgsteam med indhold, værktøjer og facilitering.

Tilmelding kan ske via link på [Medarbejdersiden](#)

Dagens indhold ligger i forlængelse af temadagen for TRIOer om krav i arbejdet, den 9. juni 2023, som BFAs Besøgsteam også stod for. Temadagen var en del af aktiviteterne i arbejdsgruppen Krav i arbejde, som tidligere er nedsat af KommuneMED.

Program for dagen er vedhæftet som bilag

Beslutning

Henrik Harder indledte med at sige, at dagen blev endnu en dag i handleplanernes navn. Lidt i stil med dagen i juni på Stadion.

Der kommer 3 konsulenter fra BFA og faciliterer dagen.

Pt. er der 89 tilmeldte. Der blev opfordret til at udbrede budskabet om dagen. Det blev nævnt, at det var vigtigt, at afdelingscheferne deltager.

Bilag

Program for StoreMEDdag.pdf

Punkt 11: Orientering om sygefravær 2. kv. 2023

81.38.00-P35-5-23

Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær pr. 2. kvartal 2023.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 3. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023.

Sygefraværet er overordnet på samme niveau i indeværende opgørelse, idet sygefraværet pr. 2. kvartal 2023 er opgjort til 15,8 dage pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er 0,02 fraværsdage højere end opgørelsen fra 1. kvartal 2023. Der er mindre forskydninger på områdeniveau, hvor fraværet er faldet med 0,1 dage pr. medarbejder på området for Børn, Sundhed & Velfærd og steget 0,4 dage pr. medarbejder for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse. Fraværet er uændret i Økonomi & Stab.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse.

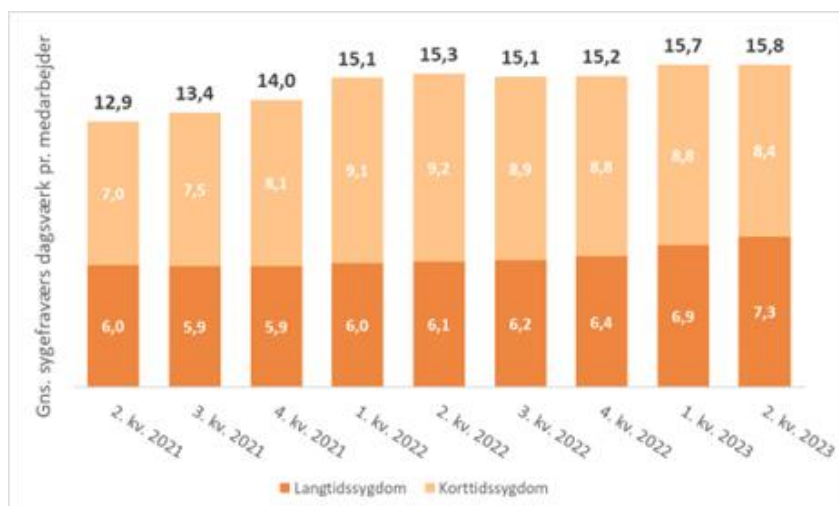
En rød pil viser et stigende sygefravær, mens en grøn pil omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal.

Selvom udviklingen i sygefraværet er stagneret, er niveauet af sygefravær fortsat på det højeste i 3 år.

Siden seneste opgørelse har Børne- & Familieafdelingen og Borger & Arbejdsmarked har reduceret sygefraværet pr. medarbejder med henholdsvis 2,0 og 0,1 dage. I Miljø & Teknik og i Ældre, Sundhed & Social er fraværet steget med henholdsvis 0,8 og 0,1 dage pr. medarbejder. De øvrige afdelinger har uændret fravær. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 77,3% af kommunens samlede fravær.

Langtidssygefraværet udgør 47 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 3 procent point højere end i forrige kvartal. I den indeværende opgørelse er det samlede antal fraværstimer faldet, og der er samtidigt også færre årsværk sammenlignet med forrige opgørelse. Det indikerer, at fraværet er koncentreret om færre medarbejdere med et længerevarende sygefravær.

Figur 1 – Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal



Figuren viser, det samlede gennemsnitlige antal fraværssdage pr. medarbejder i Albertslund Kommune 2. 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/arbejds miljøgrupper 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 sygefraværssindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejds miljøgruppen.

Forvaltningen har fastsat et variabelt mål, hvor sygefraværet på kommuneniveau, direktørområde, afdelingsniveau og i den enkelte enhed vurderes i forhold til sygefraværet i omegnskommunerne. 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. 1. september 2023. Forvaltningen mangler fortsat at modtage en række indmeldinger og fristen er derfor forlænget til d. 8. september 2023. Måltallene indarbejdes i ledelsesinformationssystemet, 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 arbejds miljøgruppens 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 2. kv. 2023 drøftes.

Beslutning

Søren W. Rasmussen oplyste, at sygefraværet desværre generelt set er stigende. Der er lidt udsving i, hvor fraværet er steget, og hvor det er faldet. Langtidssygefraværet er næsten uændret.

Det ser ikke ud til, at det går meget værre pt.

Der er mange forklaringer og meget arbejde i at nedbringe det fremover. En del af arbejdet består i de handleplaner, der skal udarbejdes. Lederne skal følge løbende op på sygefraværet.

Søren W. Rasmussen oplyste videre, at de lokalt fastsatte måltal lægges ind i Ledelsesinfo-systemet, hvor lederne kan følge det.

Maiken Amisse nævnte, at efter de nye sygefraværsregler virker det som om, at en række arbejdspladser er i gang med en chokfase – medarbejderne var overrasket over, at man blev ringet op, kontakten i e-boks. Hun var klar over, at dette var noget man skulle have gjort tidligere, men at det ikke var blevet efterlevet alle steder. Derfor var oplevelsen dog, at det var noget nyt.

Det var oplevelsen fra medarbejdersiden, at tålmodighedssnoeren var blevet kortere.

Der var også en oplevelse af, at der blev sagt nej til § 56 aftaler og om det var noget nyt?

Henrik Harder sagde, at der var ikke en officiel politik om §56.

I forhold til afskedigelser nævnte Henrik Harder, at det afgørende i sagerne er om der er udsigter til, om medarbejderne kan komme tilbage. Men generelt oplever man nok lidt flere samtaler i kraft af de nye sygefraværsretningslinjer.

For at kunne passe på de tilbageværende kolleger er det også vigtigt, at man skrider ind, når der er meget sygefravær. Endelig er der også et økonomisk perspektiv i forhold til vikarudgifter. Man kunne bruge pengene bedre end på vikarer.

Anneke Søb nævnte ift. §56, at det var vigtigt at holde den administrative byrde op mod at have medarbejdere på ordningen. Nogle gange står de ting ikke mål med hinanden.

HR oplyste, at man rent antalsmæssigt ikke lå meget anderledes i år i antal opsigelser end man plejer på nuværende tidspunkt på året.

Søren W. Rasmussen bemærkede, at når man havde skåret meget i antallet af medarbejdere, så mærkes det også ofte hurtigere, at man skal løbe stærkere. Og for at passe på de tilbageværende medarbejdere, skred man måske hurtigere til handling.

Merete Winter nævnte, at mange ledere måske ikke havde afholdt de sygefraværsamtaler de skulle, og derfor havde der været nogle steder, hvor man ikke havde været gode nok til at hjælpe folk hurtigt nok.

KommuneMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Sygefravær pr 2 kvartal 2023 - Afdelinger

Sygefravær pr 2 kvartal 2023 - enheder

Punkt 12: 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:

- Udtræk fra AT-Online september 2023

Beslutning

Maiken Amisse nævnte, at der lå mange påbud i den udsendte oversigt. Hun spurgte, hvad vi gjorde ved det? Var Arbejdstilsynet meget obs på Albertslund Kommune eller var arbejdsmiljøet blevet værre?

Rikke Blom gennemgik en række af påbuddene. Hun nævnte bl.a. i forhold til rådhuset og de ansatte logopæd'er, at her har man taget fat i at kigge på deres arbejdspress. Man vil bl.a. omlægge andre stillinger til logopæd-stillinger.

I forhold til PPR havde der også været meget pres på dette område. Der manglede 1/3 af medarbejderne på et tidspunkt. P.t. mangler man kun 1 enkelt og der er gode dialoger og stor fortrøstning i forhold til, når man har fuld normering.

I forhold til skolepsykologer/PPR og pædagogiske vejledere, er der ved at blive lavet en samlet handlingsplan.

Om Damgården fortalte Rikke Blom, at Søstjernene har fået en ny leder. Der er mange ting, der skal arbejdes videre med på Damgården, der kræver stort fokus og er en krævende proces. Man skal fortsat arbejde med kulturen derude. Der er allerede sket meget ift hvordan man arbejder med børnene, men det hele kræver tid.

På Egelundsskolen er der nedsat et pædagogisk råd med medarbejdere og ledelse for hvordan man arbejder med handleplanen på baggrund af påbuddet.

De fysiske påbud i oversigten arbejdes der med i andet regi.

Merete Winther nævnte, at det udsendte skema ikke er så overskueligt.

Joan Bendiksen oplyste, at det er et internt dokument, som egentlig bare skal understøtter lederne i at huske fristerne. HR holder også møder med nye ledere og orienterer om Arbejdstilsynet.

Anneke Søe bekræftede, at lederne får automatisk besked fra Arbejdstilsynet om tilsyn.

Joan Bendiksen oplyste, at Arbejdstilsynet, at ikke længere varsler besøgene på forhånd. De dukker uanmeldt op.

Anneke Søe nævnte, at man får anmeldte besøg ift arbejdsskader. Men det er en anden type besøg.

Bilag

Udtræk Online AT 08.09. 2023.pdf

Punkt 13: 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 blev besluttet, at følgende historier skulle videreformidles:

.

Opfølgning på trivsels og apv-måling

.

Sygefravær

.

Reklame for Store MEDdag

Punkt 14: Eventuelt

81.38.04-P35-4-22

Beslutning

Mark Roslind bad om, at man kunne genbesøge rygepolitikken. Den skulle under alle omstændigheder evalueres og det var vist "overdue". Det er oplevelsen, at rygepolitikken ikke overholdes og at den ikke bliver håndhævet.

Det blev aftalt, at man ville tage den op på et kommende møde.

Mark Roslind nævnte videre om man kunne kigge på indkøbsaftalen med Hørkram. De er voldsomt dyre og der var mange penge at hente der.

Søren W. Rasmussen nævnte, at kommunerne jo er forpligtet til at bruge SKI og de indgåede aftaler om indkøb. Det er i visse tilfælde muligt at finde billigere varer hos andre leverandører. Men man skal selvfølgelig være opmærksomme på om, aftalerne er hensigtsmæssige.

Mark Roslind spurgte afslutningsvist, om det var muligt, at finde midler til et sundhedstjek. Dette ville blive drøftet på et senere tidspunkt.

Merete spurgte til, om der kom en opfølgning på Liva-projektet. Henrik Harder kunne bekræfte dette. Joan Bendiksen oplyste supplerende, at det havde været tanken at bruge informationerne til fx sygefraværsopfølgning, men det havde vist sig at være svært ift GDPR.