

REFERAT KommuneMED d. 14-12-2022

Mødedato Onsdag d. 14. december 2022 kl. 11:00

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Årshjul 2023 for KommuneMED.....	4
Opdatering af KommuneMEDs forretningsorden.....	5
Evaluering af fratrædsessamtaler.....	6
DIF/CF/KommuneMED - Evaluering af principper for Den fleksible arbejdsplads.....	8
Orientering om sygefravær 3. kv. 2022.....	11
Whistleblowerordningen - Årsberetning 2021/2022.....	13
StoreMEDdag 2022.....	14
Udpegning af Feriefondens bestyrelse.....	16
Orientering om styringskoncept.....	17
Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag.....	19
Anvendelse af AKUT-midler fra den centrale pulje.....	21
Arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet - status samt kommissorium.....	24
Arbejdsgruppen Krav i arbejde - status og udvidelse af arbejdsgruppe.....	26
MED- og arbejdsmiljøorganisering i Ældre, Sundhed & Social.....	29
MED- og arbejdsmiljøorganisationen i Dagtilbud og Skole.....	31
BSU/MBU/ØU/KB - Lukning af Børnehuset Storcken (høring).....	32
Orientering fra formand og næstformand.....	35
Nyt om arbejdsmiljø.....	36
Historier til videreformidling.....	37
Eventuelt.....	38

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-1-22

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

Beslutning

Kommunaldirektøren bemærkede, at mødet starter ved punkt 13, hvorefter dagsordenen prioriteres efterhånden, for at nå så mange punkter som muligt. Med den bemærkning, blev dagsorden og referat godkendt.

Afbud: Anneke Søe

Bilag

Referat fra KommuneMED 151122 - endeligt

Punkt 2: Årshjul 2023 for KommuneMED

81.38.04-P35-2-22

Anledning

Der skal årligt udarbejdes et årshjul for KommuneMED.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et udkast til årshjul for KommuneMEDs møder i 2023. Årshjulet indeholder de ordinære møder, et temamøde om KommuneMEDs strategiplan og mødet afsat til budget i august måned.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at årshjul for KommuneMED 2023 godkendes.

Beslutning

Kommunaldirektøren godkendte årshjulet med bemærkning om, at layoutet af årshjulet kan forberedes, fx. med inspiration fra Kultur- og Fritidsudvalgets årshjul.

Bilag

Mødeplan og årshjul KommuneMED 2023

Punkt 3: Opdatering af KommuneMEDs forretningsorden

81.38.04-P35-3-22

Anledning

Der er udarbejdet et oplæg til en opdateret forretningsorden for KommuneMED.

Sagsfremstilling

KommuneMED har på nogle områder ændret sin praksis siden forretningsordenen blev udarbejdet. Det er baggrunden for forslag om opdatering af KommuneMEDs forretningsorden.

Hvis KommuneMED godkender opdateringerne, indsættes den nye forretningsorden i MED-håndbogen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at de foreslåede opdateringer af KommuneMEDs forretningsorden godkendes.

Beslutning

Kommunaldirektøren godkendte KommuneMEDs forretningsorden.

Bilag

Opdatering af KommuneMEDs forretningsorden

Punkt 4: Evaluering af fratrædelsessamtaler

81.05.00-A00-1-20

Anledning

Den 14. februar 2021 godkendte KommuneMED, at ledere skal holde fratrædelsessamtaler med alle ledere, der stopper i Albertslund Kommune og skal holde fratrædelsessamtaler med medarbejdere, der fratræder i juni og november måned. Lederne blev 23. maj 2022 mindet om afholdelse af fratrædelsessamtaler. Der er nu lavet en evaluering af, om fratrædelsessamtaler afholdes og hvad samtalerne giver.

Sagsfremstilling

Der er udsendt et spørgeskema til ansatte med fratrædelse i løbet af juni 2022. Dette spørgeskema skal belyse årsagerne til, at ansatte i Albertslund Kommune vælger at fratræde. Der er en svarprocent på 17,8% på dette spørgeskema, hvormed svarene kun kan bruges til at pege på forhold, der kan overvejes, fremfor at give svar på, hvordan virkeligheden ser ud for fratrådte medarbejdere. Der er også udsendt et spørgeskema til ledere med medarbejdere med fratrædelsesdato i juni 2022. Svarprocenten på dette spørgeskema er 61%. Heller ikke denne undersøgelse har en svarprocent, der er repræsentativ, men har alligevel en vis udsigelseskraft.

8 ledere har svaret, svarer, at de har holdt fratrædelsessamtaler med alle ansatte, der er stoppet i juni, mens 8 ledere svarer, at de ikke har holdt samtale med alle. 6 ledere svarer, at de har holdt samtale med nogle af de fratrådte ansatte. Der er noget, som tyder på, at implementeringen af fratrædelsessamtaler kan styrkes. Det kan både ske ved, at HR & Jura orienterer ledere og medarbejdere, og at afdelingscheferne efterspørger hos lederne, at de bruger fratrædelsessamtaler som en kilde til viden for den videre udvikling af arbejdspladserne og overlevering af opgaver i de enkelte stillinger.

Halvdelen af de ansatte, der fratræder, som har svaret på spørgeskemaet, svarer, at deres stilling var tidsbegrænset. Nogle ledere har svaret, at de ikke har holdt fratrædelsessamtale med tidsbegrænsede ansatte eller med ansatte, der fratræder af åbenlyse årsager. I en tid med rekrutteringsudfordringer er det vigtigt, at ledere er opmærksomme på at hjælpe ansatte i tidsbegrænsede stillinger videre til ledige stillinger. Det kan være ved at opfordre den ansatte til at følge med i ledige stillinger på www.albertslund.dk og at henvise til konkrete ledige stillinger hos lederkolleger. Lederne skal dog være opmærksomme på de almindelige forhold, hvor der vælges mellem et åbent ansøgerfelt, stadig er gældende, da kommunen skal rekruttere den mest kvalificerede til stillingen.

Af de ansattes besvarelser ser det ud som om, at konflikter er en af årsagerne til at fratræde, da knapt en tredjedel af årsagerne til, at de ansatte fratræder, er arbejdsmiljøet, forholdet til nærmeste leder samt konflikter og samarbejdsproblemer. Tilsvarende skriver en leder, at en lille gruppe af medarbejdere fastholder en brokkekultur, der vanskeliggør kollegers nytænkning og etableringen af bedre rammer. Dette viser vigtigheden af en aktiv og synlig arbejdsmiljøindsats, der giver resultater. Arbejdsmiljøindsatsen kan både være fokuseret på arbejdsmiljøet, fx gennem undervisning og øvelser i et professionelt rum og dialog- og adfærdsformer, og kan ofte også kombineres med det fagfaglige arbejde.

Ansatte, der fratræder, svarer også, at stor udskiftning og sygdom blandt kolleger er årsagen til, at de fratræder. Det vil sige, at manglende kontinuitet i kollegagruppen giver større ukontinuitet. Derfor er det vigtigt, at ledere er opmærksomme på, om deres arbejdsplads er ved at komme ind i en ond spiral, og at gøre en indsats for at skabe kontinuitet i kollegagruppen gennem systematisk og konsekvent opfølgning på sygefravær, at skabe udviklingsmuligheder for de ansatte og at være opmærksom på og handle ved arbejdsmiljømæssige udfordringer.

Ansatte svarer også, at muligheden for at bruge kompetencer og muligheden for udvikling er årsagen til at forlade Albertslund Kommune. En leder angiver muligheden for at bruge den ansattes kompetencer og en leder angiver den ansatte muligheder for udfordringer, som årsager til at forlade jobbet. Dermed har både ansatte og ledere et billede af, at muligheden for at bruge kompetencer og at få udfordringer har betydning for, om ansatte bliver på arbejdspladsen eller ej. Det er derfor væsentligt, at lederne udover at have fokus på, at den enkelte ansatte har de rigtige kompetencer i forhold til det konkrete arbejde, også har øje for, hvilke kompetencer den enkelte medarbejder besidder i forhold til arbejdspladsens opgave bredere set. Det kan være, at medarbejderen bruges bedre ved at justere opgaverne. Det er dog vigtigt, at udgangspunktet er kerneopgaven, og ikke at tilpasse kerneopgaven til de enkelte medarbejders kompetencer. Lederne

kan også hjælpe ansatte til stillinger i kommunen, hvor deres kompetencer vil blive brugt bedre, end i deres nuværende stilling.

En ansat svarer, at transporttiden fra hjemadressen til arbejdspladsen er årsagen til, at den ansatte har valgt at forlade Albertslund Kommune. I nogle stillinger er det muligt, at ledere giver gode muligheder for hjemmearbejde, så medarbejderen ikke skal møde fysisk på arbejde hver dag.

Et bilag med opgørelse af besvarelser på de enkelte spørgsmål er vedlagt sagen.

Chefforum besluttede den 27. oktober 2022, at fratrædelsessamtaler i november 2022 udskydes til februar 2023.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. At KommuneMED tager orientering om årsager til fratræden til efterretning.

Beslutning

Der skal gøres en indsats for, at ledere holder fratrædelsessamtalerne, der er udskudt til februar.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er et spørgsmål, om man får den viden, der er brug for, da både leder og tr, som også kunne holde samtalerne, er biased i forhold til, hvad de kan høre den afgående medarbejder fortælle. Medarbejdersiden har overvejet, om det ville være bedre, hvis samtalerne afholdes af en uvildig, for at få det udbytte, der er brug for. Det er medarbejdersiden uafklaret om. Medarbejdere siger ikke nødvendigvis sandheden om, hvorfor man holder op, fx. pga. udfordringer i ledelsesrelationen eller fremtidige samarbejdsrelationer til nuværende kollegaer.

Ledelsen bemærkede, at medarbejderen kan holde fratrædelsessamtalen med lederes leder, hvis fratrædelsen handler om leder.

Efter februar tager KommuneMED fratrædelsessamtaler op igen, for at sikre, at samtalerne holdes og for at øge muligheden for, at drøfte rammen for samtalerne og at sikre, at organisationen får tilstrækkeligt ud af samtalerne. Det er vigtigt, at fratrædelsessamtaler også undersøger, hvad der har været godt ved at gå på arbejde.

Bilag

Evaluering af fratrædelsessamtaler

Punkt 5: DIF/CF/KommuneMED - Evaluering af principper for Den fleksible arbejdsplads

81.09.00-P00-3-21

Anledning

KommuneMED har på mødet, den 29. september 2021 besluttet, at der efter et år skal evalueres på de erfaringer organisationen har opnået med principperne for den fleksible arbejdsplads. Evalueringen foreligger nu.

Sagsfremstilling

44 arbejdspladser har besvaret det udsendte spørgeskema vedrørende erfaringer med fleksibel arbejdsplads. Heraf har 31 arbejdspladser oplyst, at de har erfaring med den fleksible arbejdsplads og dermed besvaret det fulde spørgeskema. 13 arbejdspladser svarer, at de ingen erfaring har, hvorfor de alene har besvaret et mindre antal spørgsmål.

Metode, spørgsmål og besvarelsener er gennemgået mere detaljeret i ”Notat til indstilling til DIF” I denne indstilling vil der primært blive konkluderet på de samlede besvarelsener set i forhold til det gældende udkast til principper for den fleksible arbejdsplads i Albertslund Kommune.

Helt overordnet er der enighed om, at den fleksible arbejdsplads rummer mange gode muligheder og at den skaber store arbejdsglæde, blandt andet fordi det medvirker til en bedre balance mellem hjem og arbejde. Besvarelsener tyder også på, at det gældende udkast til principper dækker rigtig godt. Men der er dog også nogle opmærksomhedspunkter, disse vil blive beskrevet nedenfor.

1. 29 ud af 31 besvarelsener peger på, at 1-2 dage om ugen eller mindre, vil være passende med fleksibel arbejdsplads.

2. Flere spørgsmål (Spm. 10 – 18) handler om krav til medarbejdernes tilgængelighed ved brug af den fleksible arbejdsplads, arbejdstidens placering samt hvor man kan befinde sig.

Af hensyn til muligheden for kollegial eller ledelsesmæssig sparring, samt fastholdelse af arbejdsfællesskabet, skal brugen af fleksibel arbejdsplads aftales med nærmeste leder. Ligesom det bør være obligatorisk, at alle ansatte har fokus på at kalendere altid er opdaterede, så man ved, hvornår man kan få fat i leder/kollega.

Med hensyn til placeringen af arbejdsstedet, så behøver det ikke nødvendigvis at foregå i hjemmet. Det kan også være for eksempel på biblioteket, på en cafe eller i en anden afdeling. Det væsentligste er, at der er fokus på, at:

- medarbejderen skal kunne løse sine opgaver
- medarbejderen er tilgængelig, både på telefon og internet
- GDPR regler og tavshedspligt skal kunne overholdes
- Regler om møde deltagelse, alkohol, rygning og så videre skal overholdes

I forhold til ændringer af arbejdsgange, er der særligt fokus på, at

- introduktion og oplæring af nye medarbejdere bedst sker ved fremmøde
- det kræve en udstrakt kalenderdisciplin, for at sikre muligheden for at komme i kontakt med kollegaer og leder med henblik på videndeling og sparring eller andet
- al brug af den fleksible arbejdsplads sker efter aftale mellem leder og medarbejder(e).

Såfremt der skal tilføjes en generel beskrivelse af forventninger til tilgængelighed hos den ansatte samt til arbejdsstedets placering, bør MEDsystemet inddrages i dette.

3. Der peges også på et behov for at der på tværs af organisationen og i afdelingerne aftales faste fremmødedage for alle. HR & Jura anbefaler, at MED systemet, KommuneMED og de lokale arbejdspladsMEDer eller personalemøder med MED status inddrages i dette.

4. Spørgsmål 19 handler om de årsager og barrierer der ligger til grund for, at man ikke har opnået erfaringer med fleksibel arbejdsplads.

Det handler især om, at det er arbejdspladser, hvor man er i direkte kontakt med bruger/borger.

Det er et tema, hvor der kan hentes inspiration og erfaringer fra andre kommuner. HR & Jura anbefaler, at MEDudvalgene eller TRIOen på de berørte områder/i de berørte afdelinger, indhenter erfaringer, såfremt det er en relevant drøftelse for dem.

Øvrige kommentarer:

Arbejds miljølovens regler om det at arbejde hjemmefra er ændret siden udkast til principper for fleksibel arbejdsplads blev udarbejdet.

De nye regler betyder, at de særlige krav til skærmarbejde først træder i kraft, når skærmarbejdet enten foregår i hele arbejdstiden eller foregår regelmæssigt og arbejdstiden svarer til mere end to dage om ugen set som et gennemsnit over cirka en måned.

Såfremt der måtte opstå et ønske om at nedlægge fysiske arbejdspladser på Rådhuset, så der ikke er en mulighed for fælles fremmøde for alle på samme tid, skal grundlaget for dette undersøges yderligere i Arbejds miljølovgivningens regler forud for en sådan overvejelse.

På KommuneMEDs møde, den 29. september 2021 blev der samtidig peget på, at [reglerne for fleksibel arbejdstid](#) bør genbesøges i forbindelse med vedtagelsen af den endelige retningslinje for den fleksible arbejdsplads. HR & Jura anbefaler, at disse regler sammenskrives i en fælles retningslinje, ud fra, at effektueringen af både fleksibel arbejdstid og fleksibel arbejdsplads er tillidsbaseret og bygger på de fælles Albertslundværdier.

Der er en implementering af en EU-dom undervejs, der pålægger danske virksomheder at have et objektivt system for tidsregistrering. Dette skal, når det foreligger i endelig form, indarbejdes i den samlede retningslinje.

Da udarbejdelse af retningslinjer for arbejds- samarbejds-, personale- og arbejds miljøforhold, jævnfør Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse skal aftales i enighed mellem parterne, skal KommuneMED generelt inddrages i arbejdet med den endelige retningslinje.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller;

1. at udkast til principper til åbne retningslinjer for den fleksible arbejdsplads i Albertslund Kommune fastholdes med nedenstående ændringer
2. at det tydeliggøres, hvilke krav der er til medarbejderens tilgængelighed, herunder krav til det sted man opholder sig på en fleksibel arbejdsplads
3. at HR & Jura udarbejder udkast til sammenskrivning af retningslinjer for fleksibel arbejdsplads og fleksibel arbejdstid
4. at KommuneMED inddrages i den endelige formulering af retningslinjen

Beslutning

Godkendte indstillingerne, idet Chefforum havde følgende kommentarer:

- Der kan i retningslinjerne være en indledning med en tydelig kobling til kommunens vision og grunden til at ledere og medarbejdere går på arbejde
- Der mangler et borgerperspektiv på fordele og udfordringerne

KommuneMED den 14. december 2022: punktet blev udsat til næste møde.

Bilag

den-fleksible-arbejdsplads-redigeret-7-juni-22

Notat til indstilling til DIF

Punkt 6: Orientering om sygefravær 3. kv. 2022

81.38.00-P35-8-22

Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær pr. 3. kvartal 2022.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 3. kv. 2022 er opgjort til i gennemsnit 15,1 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er et fald på 0,2 fraværsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen fra 2. kvartal 2022. Fraværet er faldet på tværs af samtlige afdelinger med undtagelse af Ældre, Sundhed & Social og Børn & Familie, som har et uændret niveau af fravær.

Selvom det er en positiv udvikling, er niveauet af sygefravær fortsat det højeste i 3 år.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal. Opgørelsen omfatter perioden 4. kvartal 2021 til 3. kvartal 2022.

Pr. 23. november – 28. februar 2022 var covid-19-relateret sygefravær refusionsberettiget og blev registreret særskilt fra sygefraværsrapporten. Det betyder, at covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i perioderne mellem 1. juli - 22. november 2021 og 1. marts – 30. september 2022. Det særskilte covid-19 sygefravær tæller således ikke med i sygefraværet i de mellemliggende perioder og udgør 2,3 gennemsnitlige fraværsdage pr. medarbejder i perioden 4. kv. 2021 – 3. kv. 2022.

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.

Siden seneste opgørelse har Kultur, Fritid & Erhverv og Den Kriminalpræventive Enhed reduceret deres sygefravær pr. medarbejder med henholdsvis 1,1 og 2,5 dage. De øvrige afdelinger har mindre fald i sygefraværet. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 78% af kommunens samlede fravær.

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

For langtidssygefravær er sygefraværssamtalerne med udarbejdelse af fastholdelsesplaner vigtige redskaber for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær. Langtids-sygefraværet udgør 41 pct. af det samlede sygefravær.

På baggrund af det alt for høje sygefravær er der igangsat flere indsatser til håndtering af fravær.

Den 3. juni blev en ny platform, hvor lederne lettere kan tilgå den relevante ledelsesinformation vedrørende sygefravær, lanceret med et kursus for MEDudvalg og et kursus for ledere. I forbindelse med opbygningen af ledelsesplatformen har der været overvejelser over det statistiske grundlag for sygefraværet. Den nye opgørelsesmetode er beskrevet i metodenotatet "Beregning af sygefraværsdagsværk på ny ledelsesplatform".

Sygefravær på individniveau på ledelsesplatformen blev godkendt i KommuneMED d. 28. september 2022. Sygefravær på individniveau markeres i en grøn-gul-rød model på baggrund af gældende sygefraværsretningslinjer.

Til 2023 udarbejdes ny målstyring for sygefravær på organisationsniveau. Der skal både være målkriterier for kommune-, afdelings- og enhedsniveau. 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. opsat målkriterie. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt. Den endelige model for opgørelse af farvemarkering og fastsættelse af måltal er endnu ikke besluttet.

I marts 2022 blev der engageret en ekstern konsulent, som fokuserer på værktøjer til nedbringelse af sygefraværet inden for dagtilbud, hjemmepleje og plejeboliger. Når sygefraværet i den foreløbige indsats sammenholdes med samme måneder i 2021, har Dagtilbud reduceret sit sygefravær gennem hele indsatsperioden. På hjemmepleje- og plejeboligområdet er der ikke indikationer om en entydig effekt af den foreløbige indsats. Plejeboligerne har haft begrænset nedgang i sygefraværet sammenlignet med marts-september sidste år, og i hjemmeplejen er der måske forsinkede effekter af indsatsen fra august-september. Det vil kræve en længere analysehorisont at vurdere de konkrete effekter af indsatsen. Forvaltningen følger udviklingen tæt og vil løbende iværksætte evt. yderligere tiltag.

Endelig har Direktørerne og HR & Jura udpeget Brøndagerskolen og Bostøtte- & klubområdet på KommuneMED d. 3 oktober 2022. Arbejdspladserne skal indgå i en indsats vedr. ledelse, trivsel og sygefravær, hvor HR & Jura er konsulent.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefraværet i 3. kv. 2022 drøftes.

Beslutning

Sygefraværet blev drøftet.

Sagen viser, at der er et lille fald i sygefraværet i kvartal 3. Desuden indeholder sagen en forklaring af de to forskellige beregningsmetoder af sygefravær: den metode, som bruges i det interne ledelsesinformationssystem om sygefravær, som Rollebien bruger, og den metode, som bruges i statistikken til KommuneMED, Chefforum og ØU, som KRL bruger.

Bilag

Sygefravær pr 3 kvartal 2022 - Afdelinger

Sygefravær pr 3 kvartal 2022 - enheder

Notat - Beregningsprincipper på ny ledelsesplatform

Punkt 7: Whistleblowerordningen - Årsberetning 2021/2022

81.38.04-P35-1-22

Anledning

Albertslund Kommunes whistleblowerordning trådte i kraft den 1. august 2021, og blev justeret med den nationale lovgivning om offentlige myndigheders whistleblowerordninger ikrafttrædelse 17. december 2021.

Ordnings giver ansatte, folkevalgte, tidligere ansatte og ansøgere til stillinger i kommunen og samarbejdspartnere og leverandører via ekstern samarbejdspartner mulighed for at indberette alvorlige lovovertrædelser, seksuelle krænkelser og øvrige alvorlige forhold i Albertslund Kommune. Anmeldelser sker via www.albertslund.dk direkte til den eksterne samarbejdspartner, Norrbom Vinding.

Der er udarbejdet en årsrapport for 2021/2022.

Sagsfremstilling

Årsrapporten er vedlagt som notat.

Der har i ordningens første år været anmeldt syv forhold, hvoraf fem har ført til realitetsbehandling, og to sager er screenet og afvist, idet de ikke af Norrbom Vinding vurderes at falde inden for ordningen. To sager er fortsat under behandling, to har ført til tjenstlige undersøgelser, og en sag har ikke kunnet dokumenteres nærmere, og er derfor henlagt.

De forhold, der har givet anledning til yderligere handling, har primært handlet om tonen på arbejdspladsen og til manglende efterlevelse af regler om habilitet og opslag af stillinger ved nyansættelser, forlængelser eller forfremmelser. Disse sager har givet anledning til, at reglerne vil blive indskærpet mere generelt.

Ordnings skønnes velfungerende, og whistleblowerenheden har indstillet til Kommunalbestyrelsen, at årsberetningen blev taget til efterretning uden yderligere bemærkninger. Kommunalbestyrelsen tog beretningen til efterretning den 13. september 2022.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at årsberetning for whistleblowerordningen tages til efterretning.

Beslutning

Punktet udsættes til næste gang.

Bilag

Whistleblowerordning i Albertslund Kommune

Punkt 8: StoreMEDdag 2022

81.38.04-G01-1-22

Anledning

StoreMEDdag blev afholdt den 18. november 2022, kl. 8.30-12.30. Dette er en opsamling ift. læring til kommende StoreMEDdage.

Sagsfremstilling

Programmet var for StoreMEDdag var:

- Velkomst v. kommunaldirektøren og næstformand fra KommuneMED
- Psykologisk rådgivning til forebyggelse af sygefravær og lederens medvirken v. chefpsykolog Jacob Vindbjerg Nissen, Falck Healthcare
- Refleksion i ArbejdspladsMEDene over brug af psykologisk rådgivning
- Pause
- Ledelsesinformationssystem om sygefravær v. leder af HR & Jura Jeanette Larsen
- At forebygge sygefravær ud fra data v. specialkonsulent Heidi Bødker Gantzel, Komponent
- Refleksion i ArbejdspladsMEDene over forebyggelse af sygefravær
- Afrunding v. kommunaldirektør Henrik Harder og næstfmd. i KommuneMED Maiken Amisse

Dagen var tilrettelagt med fokus på, at understøtte ArbejdspladsMEDene og TRIOerne i den forebyggende sygefraværsindsats. Det er HR & Juras opfattelse, at dagen levede op til sit formål. Slides fra dagen lægges i programmet på Medarbejdersiden i takt med, at HR & Jura får dem.

Der var 155 tilmeldte til StoreMEDdag, og 142 deltagere plus gæster og arrangører på dagen. De tilmeldte fordelte sig som 48 ledere, 37 tillidsrepræsentanter, 34 arbejdsmiljørepræsentanter, 35 MEDrepræsentanter og en MEDsekretær. På grund af brandmyndighedernes rammer for bygningen er det maksimale antal deltagere i lokalet 150 deltagere. 6 personer stod på venteliste. Med den store tilslutning til StoreMEDdag, skal dagen fremover holdes på Albertslund Idrætsanlæg, hvor der er plads til flere deltagere. Det vil også få logistikken og de praktiske forhold på dagen til at fungere endnu bedre.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at udbyttet af StoreMEDdag drøftes.

Beslutning

Sagen blev drøftet.

Medarbejdersiden: der var nogle meget inspirerende oplæg, som kunne bruges i arbejdet med sygefravær. Efterfølgende har der nogle steder været talt om chefpsykologens forslag om at inddrage lederen i et forløb. Den første reaktion er, at mange medarbejdere ikke ønsker det, hvis ledelsesrelationen er svar, men refleksionen er, at det måske især i de situationer er en rigtig god ide, at inddrage lederen i forløbet. Tillidsrepræsentanter er glade for, at TRere og ledere hører det samme.

Der var en generel tilfredshed med dagen, som var anvendelig for arbejdspladserne.

Fremover skal lederne inviteres via en kalenderbookning, så lederne deltager. Chefforum skal fremover også inviteres. Desuden skal dagen fremover holdes på Albertslund Idrætsanlæg, så alle inviterede kan deltage.

Punkt 9: Udpegning af Feriefondens bestyrelse

81.16.00-A08-1-22

Anledning

Efter Feriefonden for medarbejdere ved Albertslund Kommunes vedtægter, §3, stk. 2, skal bestyrelsens medlemmer vælges blandt Albertslund Kommunes ansatte efter indstilling fra KommuneMED. Bestyrelsen skal have 5 medlemmer, og konstituerer sig selv med formand, næstformand og kasser.

Sagsfremstilling

Medarbejdersiden har gjort et stort stykke arbejde for at finde medarbejdere, der er interesserede i bestyrelsesarbejdet i Feriefonden. På den baggrund har følgende meldt sig:

- Lars Skovmand, Jobcentret
- Tina Duetoft, Jobcentret
- Claus Brauer, Jobcentret
- Ulla Brandt Lasson, Kultur, Fritid & Erhverv - Stab
- Jeanette Engelhardt Thustrup, Borger- & Ydelsescentret

Medarbejdersiden opfordrer KommuneMED til at indstiller ovenstående til at indtræde i bestyrelsen af Feriefonden af medarbejdere i Albertslund Kommune.

Når valget er afsluttet, skal Arbejdsmarkedets Feriefond orienteres om den nye bestyrelse, jf. Bekendtgørelse om Feriefonde mv., §9, stk. 4.

Lovgrundlag

"Bekendtgørelse om feriefonde mv." (BEK nr 1090 af 30/06/2020) og "Feriefondens vedtægter" for Feriefonden for medarbejdere ved Albertslund Kommune.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at de anbefalede ansatte indstilles som bestyrelsesmedlemmer af Feriefonden for medarbejdere ved Albertslund Kommune.

Beslutning

KommuneMED godkendte de anbefalede medarbejdere til bestyrelsen for Feriefonden.

Punkt 10: Orientering om styringskoncept

00.01.00-P22-3-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen om Albertslund Kommunes styringskoncept til efterretning.

Sagsfremstilling

KommuneMED orienteres om status på kommunens nye styringskoncept.

Kommunalbestyrelsen godkendte den 13. september et nyt styringskoncept, der skal skabe bedre rammer for en mere gennemsigtig og koordineret styring af Albertslund Kommune.

Med Albertslund Kommunes nye styringskonceptet skal organisationens indsatser i højere grad afspejle de politiske målsætninger og visioner. Samtidig skal styringskonceptet bidrage til, at Kommunalbestyrelsen får indblik i indfrielse af de mål, de har vedtaget, og at organisationen tilsvarende arbejder med dokumentation af den værdi, der skabes for borgerne.

Det nye styringskoncept indebærer følgende ændringer, jf. Kommunalbestyrelsesmødet den 13. september 2022:

- For at skabe ensartethed og overblik opererer vi fremover ikke både med strategier, planer og politikker, men kun med politikker. Dog vil Kommuneplanen bevare sit navn, da det anvendes nationalt, og planen har en anden indholdsmæssig opbygning og et andet tidsmæssigt sigte end politikkerne.
- Alle politikker knytter direkte an til visionen og bliver dermed også ”byggeklodser” til indfrielse af visionen. Politikkerne er fireårige, da de dermed følger samme tidscyklus som arbejdet med visionen.
- Antallet af politikker reduceres. Dels for at de får en større faglig bredde end i dag, da det både skaber bedre rammer for, at organisationen fagligt og tværfagligt kan arbejde med dem, og for at borgere nemmere kan orientere sig i dem. Samt dels for at der samtidigt kan arbejdes målrettet med dem alle.

Derudover skal alle politikker udarbejdes ud fra samme kriterier til indhold, så der skabes genkendelighed for politikere, borgere og organisationen. Det skal bidrage til, at der etableres bedre rammer for samarbejde med borgerne og for tværfagligt samarbejde. Kriterierne, som politikker skal opfylde, er følgende:

- En beskrivelse af ønsket fremtidsscenario, hvor der kobles til visionen
- Formulering af konkrete målsætninger, som skal understøtte arbejdet med at indfri de ønskede fremtidsscenarier

For at sikre gode rammer for at der kan arbejdes målrettet og struktureret med de politiske målsætninger, og for at Kommunalbestyrelsen kan få et godt indblik i graden af målopfyldelse, skal organisationen arbejde ud fra et årshjul.

Årshjulet skal sikre, at borgere inddrages i udvælgelsen af målsætninger, samt at medarbejdere og ledere herefter har et lokalt råderum til at sikre gode indsatser og tværgående samarbejde om borgerne. Det foreslåede årshjul vil endvidere skabe gode rammer for, at organisationen kan få et helhedsblik på indsatser til borgere, da der tidsmæssigt samtidigt skal udarbejdes mål.

Årshjulet starter årligt i november ved, at Kommunalbestyrelsen udvælger deres målsætninger ud fra gældende politikker. Sammen med de gældende mål fra budgetaftalen udgør de valgte målsætninger det, som organisationen skal have særligt fokus på det efterfølgende år.

Umiddelbart efter Kommunalbestyrelsens udvælgelse oversættes de kommunale målsætninger til lokale mål og indsatser i organisationen. Hver skole, daginstitution, enhed, mv. skal hvert år arbejde med at oversætte og konkretisere de politisk udpegede målsætninger til lokale og tværgående mål. Som led i udarbejdelse af lokale mål og indsatser afholdes en udviklingsuge, hvor medarbejdere og ledere på tværs af fagligheder mødes.

Kommunalbestyrelsen får hver august status på arbejdet med målsætningerne.

Årsagen er, at effekten af arbejdet med målene kan være med til at danne grundlag for årets budgetforhandlinger – herunder for hvad der politisk evt. kan op- og nedprioriteres. Der kan både være tale om en foreløbig og endelig evaluering.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om styringskonceptet ved hjælp af Medarbejdersiden om [Én organisation \(albertslund.dk\)](#). Styringskonceptet definerer organisationen som opgaver, adfærd og struktur. Organisationen skal sammen nå de politiske målsætninger. Derfor er en stærk organisation vigtig. Der er sat nogle indikatorer for organisationen, fx. under Opgaver: "Tydelig sammenhæng mellem den overordnede vision og vores indsatser."

På sit møde den 13. december 2022 godkendte Kommunalbestyrelsen 12 målsætninger for det kommende år, jf. referatet fra KB-mødet den 13. december 2022, pkt. 57, bilag 1 [Kommunalbestyrelsen - Kommunalbestyrelsessalen \(albertslund.dk\)](#).

Status på målsætningerne gives i august næste år.

Med styringskonceptet skal der være et refleksionsrum over praksis, så politikerne beslutter "hvad", mens ledere og medarbejders opgave er at forklare "hvorfor" og at have råderum til at sige "hvordan".

En del af medarbejdersiden efterlyste Albertslundværdierne. Se pkt. 11, "Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag" for drøftelsen af dette.

Bilag

Årshjul for fastsættelse af mål og opfølgning på mål

Politiklandskab.pptx

Punkt 11: Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag

00.00.00-A21-1-22

Anledning

I foråret 2022 blev det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe til at arbejde med et medarbejder- og ledelsesgrundlag for Albertslund Kommune. Grundlaget er nu udarbejdet, og KommuneMED skal på dagens møde drøfte grundlaget for implementeringsprocessen påbegyndes primo 2023.

Sagsfremstilling

Albertslund står overfor store økonomiske udfordringer, og vi har derfor sat os det mål, at Albertslund i fremtiden skal være stærkere, rigere, grønnere og mere uafhængig. Hvis det skal lykkes, så er der brug for, at vi formår at lykkes sammen som organisation. At blive en aktiv spiller i én samlet organisation kalder på en særlig medarbejder- og ledelsesadfærd. Det er imidlertid ikke en nem opgave at ændre adfærd – hverken for den enkelte eller for en hel organisation. Derfor kræver en adfærdsændring også, at vi alle forstår, præcis hvad det er for en adfærd, der ønskes af os, at den nye adfærd er meningsfuld for os og sidst men ikke mindst; at det er nemt for os at agere i overensstemmelse med den adfærd, vi aftaler med hinanden.

Derfor har vi udviklet et medarbejdergrundlag, der favner alle medarbejdere i kommunen (inkl. ledere). Samlet set skal medarbejder- og ledelsesgrundlaget give os en ramme i dialogen om – og arbejdet med at etablere en organisering, som både kan håndtere monofaglig og tværfaglig opgaveløsning, som skaber effektfulde opgaveløsninger, og etablerer mening i opgavevaretagelsen.

Med et medarbejder- og ledelsesgrundlag får vi et fælles sprog og en fælles forståelse for, hvad der skal til for at lykkes i Albertslund. Dermed får vi også et fælles udgangspunkt for at afstemme roller og ansvar i forbindelse med tværgående samarbejdsprocesser. Samtidig får vi et tydeligt udgangspunkt for vores rekrutteringsindsats, som på sigt kan hjælpe os til at skabe den kultur, vi skal bruge til at lykkes endnu bedre i Albertslund.

For at udarbejde grundlaget blev der i foråret 2022 nedsat en arbejdsgruppe. Gruppen består af ledere og medarbejdere på tværs af alle afdelinger og faggrupper.

På baggrund af arbejdsgruppens arbejde over flere møder, samt inputs fra medarbejderworkshops d. 27. og 28. september 2022, og lederworkshoppen på Lederforum d. 4. oktober 2022 er der udarbejdet et nyt medarbejder- og ledelsesgrundlag for Albertslund Kommune.

Albertslund Kommune har nu ét fælles grundlag, som rummer alle medarbejdere og ledere. Grundlaget er et udtryk for den standard, som vi ønsker os, og som vi er på vej imod. Grundlagets fire temaer er: Vores opgave, Helhed, Relationer og Mod.

Eksemplerne i grundlaget udarbejdes lokalt i afdelingerne i løbet af 2023, hvorefter arbejdsgruppen udvælger en række eksempler som vil udgøre det digitale medarbejder- og ledelsesgrundlag, eksemplerne skal kvalificeres i Chefforum og godkendes i KommuneMED. Der skal være eksempler fra både medarbejdere og ledere på hvert af temaerne, som dermed viser forskellen mellem medarbejder- og lederniveau. Eksemplerne skal være tydelige og genkendelige for alle. Eksemplerne skal være konkrete formuleringer af, hvordan vi forventer at medarbejder- og ledelsesgrundlaget viser sig i praksis. Dvs. at der er fokus på konkret adfærd.

Økonomi & Stab udarbejder en række refleksionsspørgsmål til ledere i deres arbejde med eksempler, samt materiale der kan hjælpe med udarbejdelsen af eksempler i afdelingerne.

I de vedlagte bilag ses Albertslund Kommunes nye Medarbejder- og ledergrundlag, som endnu er uden eksempler. Herudover er implementeringsplanen vedlagt til orientering.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter det nye Medarbejder- og ledelsesgrundlag

Beslutning

Kristine Klæbel og Maiken Amisse fortalte om arbejdsgruppens arbejde med medarbejder- og ledelsesgrundlaget. Arbejdsgruppen, som har udarbejdet udkastet til medarbejder- og ledelsesgrundlaget har stået på det tidligere ledelsesgrundlag og at få et fælles sprog om det at arbejde. Arbejdsgruppen er kommet igennem en proces, som har resulteret i det oplæg, der nu er i høring. Processen har bestået for forskellige workshops og skrivegrupper. Der er bl.a. blevet talt om, at ledere og medarbejdere skal klædes på til at tage snakken på arbejdspladserne.

Bemærkninger:

Det er en idé for ejerskabet, at den enkelte arbejdsplads, når de er vedtaget, skal drøftes, hvad de betyder på den enkelte medarbejderne.

Albertslundværdierne, som er gode til at tage en række drøftelser op med, efterlyses. I arbejdsgruppen om medarbejder- og ledelsesgrundlaget har Albertslundværdierne været drøftet. Målet har været at tænke Albertslundværdierne ind i medarbejder- og ledelsesgrundlaget, så værdier udfases som et selvstændigt dokument.

Det efterlyses, at virksomheder også er aftagere af det, kommunen laver. Der er forsøgt arbejde med, at borgere, foreninger og virksomheder er modtagere af servicen.

Bilag

Albertslunds medarbejder- og ledelsesgrundlag1

Implementeringsplan for Albertslund Kommunes Medarbejder- og ledergrundlag_2

Punkt 12: Anvendelse af AKUT-midler fra den centrale pulje

81.38.08-000-1-21

Anledning

Forslag til anvendelse af lokale AKUT-midler for overenskomstperioden 2021 - 2024.

Sagsfremstilling

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

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

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

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

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

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

Historik:

På KommuneMEDs møde, den 31. januar 2017 blev det i KommuneMED aftalt, at de lokale AKUT-midler kan anvendes til fælles arrangementer for TR'ere, AMR'ere, MED'er og ledere. Puljen er på denne måde med til at understøtte samarbejdet mellem leder, MED, AMR og TR. I forlængelse af denne aftale blev der samtidig oprettet en lokal TR-pulje, hvor Albertslund Kommune yderligere afsatte 50% af udgiften til disse fælles arrangementer i en lokal TR-pulje. Anvendelsen af disse midler sker efter de samme regler som for den lokale AKUT-pulje.

Det har vist sig, at være vanskeligt at få forbrugt midlerne i den lokale AKUT-pulje, hvorfor KommuneMED flere gange har aftalt aktiviteter i sidste øjeblik eller anvendt unødigt mange midler på aktiviteter, som f.eks. StoreMEDdag.

Sidste år blev adfærdsdesigner Morten Münster inviteret ind med et ekstra oplæg til arrangementet, primært for at sikre, at midlerne kom Albertslund Kommune til gode frem for at indbetale midlerne til AKUT-fonden.

Forslag til fremtidig anvendelse

HR & Jura foreslår derfor, på baggrund af en drøftelse med næstformanden i KommuneMED, Maiken Amisse, at anvendelse af uforbrugte AKUT-midler også kan omfatte aktiviteter for lokale TR-grupper.

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

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

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

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

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

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

Foreløbigt regnskab

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

År	Aktivitet	Indtægt	Udgift	Afsat i lokal TR-pulje
2021	Beregne AKUT-midler	53.000		
2022	Afholdelse af aktiviteter i kompetenceudviklingsplanen		5.000	2.500
2022	Deltagelse i konference – Forhandlingsfællesskabet		4.475	
	5 TR'ere fra KommuneMED			
2022	Beregne AKUT-midler	52.000		
2022	StoreMEDdag 18.11.2022		25.000	12.500

Anslået:

Ialt 105.000 34.475 15.000

Der er dermed lige nu et restbeløb på 70.525 kr. i den lokale AKUT-pulje, som ikke er aftalt anvendt.

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

Uddybet foreløbigt regnskab for overenskomstperioden vedlægges.

Lovgrundlag

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

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at ovennævnte forslag til fremtidig anvendelse af lokale AKUT-midler aftales
2. at det foreløbige regnskab for den lokale AKUT-pulje og TR-pulje tages til efterretning

Beslutning

KommuneMED godkendte modellen for fremtidig anvendelse af AKUT-midlerne, og tog regnskabet for AKUT-puljen og TR-puljen til efterretning.

Punkt 13: Arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet - status samt kommissorium

81.37.00-P22-1-22

Anledning

KommuneMED har på mødet den 20. juni 2022 besluttet at deltage i Seniorpartnerskabet, etableret af KL og Forhandlingsfællesskabet på baggrund af ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik - OK21.

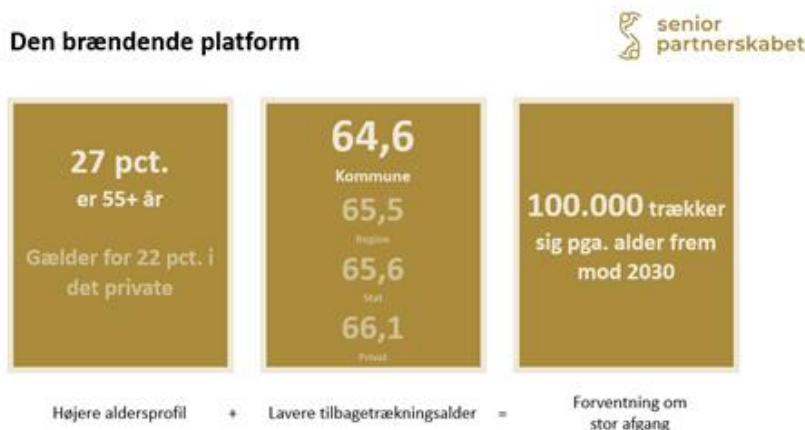
Den 28. september 2022 har KommuneMED drøftet implementering af Rammeaftale om Seniorpolitik - OK21, samt udtrykt ønske om en orientering i december 2022.

Sagsfremstilling

KL og Forhandlingsfællesskabet afholdt den 29. september 2022 den første af tre udviklingsdage for Seniorpartnerskabets deltagere.

Formålet med den første udviklingsdag var, at indsamle og dele inspiration, viden og erfaringer fra de tilmeldte kommuner.

Et af hovedbudskaberne fra KL og Forhandlingsfællesskabet på udviklingsdagen var en beskrivelse af ”den brændende platform”, som alle kommuner står over for i perioden frem til 2030. Illustreret ved denne slide



Sliden har fokus på aldersfordelingen og tilbagetrækningstidspunktet for medarbejdere i kommunerne. Og peger på, at frem mod 2030 vil 100.000 medarbejdere trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet på grund af alder.

Denne bevægelse vil ske hurtigere i kommunerne, da andelen af medarbejdere på 55+ er større og tilbagetrækningen sker tidligere blandt de kommunale ansatte.

Seniorpartnerskabet præciserer, at der i tallene er taget højde for en forventet stigende tilbagetrækningsalder, baseret på den stigende folkepensionsalder.

Dette set i sammenhæng med de rekrutteringsudfordringer kommunerne også står i, betyder, at der er behov for at reagere hurtigt ikke blot i forhold til fastholdelse af seniorer, men også i forhold til fastholdelse af medarbejdere i andre faser af arbejdslivet. På denne baggrund har arbejdsgruppen drøftet muligheden af at sætte fokus på en livsfasepolitik der rummer alle medarbejdere og deres forskellige livsfaser i arbejdslivet. Denne arbejdsgruppes fokus er dog alene på seniorfasen.

HR & Jura har lavet et udtræk over personalesammensætningen i Albertslund Kommune, hvoraf det fremgår, at vi har 708 ansatte på 55+ ud af 2.490 ansatte. Det vil sige, at 28,4% af de ansatte er 55 år eller derover i Albertslund Kommune i september 2022.

Sammensætningen af arbejdsgruppen for Seniorpartnerskabet

Albertslund Kommune deltog i udviklingsdagen med tre medarbejdere fra den lokale arbejdsgruppe.

HR & Jura har i indstillingen til KommuneMEDs møde, den 25. august 2022 anbefalet, at ”KommuneMED deltager med både ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra KommuneMED.”

På mødet blev henholdsvis næstformand Maiken Amisse og AMR Lars Skovmand udpeget til arbejdsgruppen som medarbejderrepræsentanter.

Efterfølgende er der udpeget to ledelsesrepræsentanter, Pædagogisk konsulent Amalie Budtz Andersen og leder af Rusmiddelcenteret Guri Abrahamsen.

HR & Jura deltager med arbejdsmiljørepræsentant Joan Bendiksen og personalekonsulent Thomas O’Neil, der deltager som henholdsvis sekretær og ressourceperson.

Kommissorium

Arbejdsgruppen for Seniorpartnerskabet har på sit første møde, den 10. november 2022 udarbejdet et kommissorium for gruppens arbejde.

Kommissorium vedhæftes til godkendelse

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller, at:

1. Orienteringen tages til efterretning
2. Kommissoriet for arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet godkendes

Beslutning

Maiken Amisse fortalte om arbejdet i seniorpartnerskabet. Der er blevet afholdt en temadag af de centrale parter. Den gjorde tydeliggjorde, at der ligger meget arbejdskraft i at have gode seniorarbejdsvilkår. En kommune har fx. en livsfasepolitik, der tilgodeser behov i forskellige livsfaser. Arbejdsgruppen har desuden udarbejdet et udkast til kommissorium.

Kommunaldirektøren godkendte kommissoriet.

Bilag

Kommissorium for arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet

Punkt 14: Arbejdsgruppen Krav i arbejde - status og udvidelse af arbejdsgruppe

87.15.00-G01-1-22

Anledning

KommuneMED har i Strategiplanen for 2022-2023 et mål for arbejdet med "Krav i arbejde" som en del af indsatsen i forhold til Trivsels- og APVmålingen i 2023.

Arbejdsgruppen fremlægger forslag til det videre arbejde med krav i arbejde, herunder et samarbejde med BFA's besøgstjeneste og deraf følgende udvidelse af arbejdsgruppen for krav i arbejde.

Arbejdsgruppens forslag til et værktøj som understøtter dialogerne på arbejdspladserne, jævnfør mål i KommuneMEDs strategiplan vedhæftes ligeledes til drøftelse og godkendelse.

Sagsfremstilling

Samarbejde med BFA's Besøgsteam

Arbejdsgruppen for krav i arbejde har den 24. november 2022 afholdt et indledende møde med BFA's besøgsteam. På mødet blev det mere konkret drøftet, hvordan Besøgsteamet kan indgå i og understøtte Albertslund Kommunes arbejde med krav i arbejdet. Der foreligger et eksempel på udkast til en aftale mellem BFA's besøgsteam og Albertslund Kommune om et samarbejde samt et forslag til proces.

BFA's besøgsteam er målrettet udvalgte brancher som døgninstitutioner, hjemmepleje og undervisning, hvorfor det er vigtigt, at der også deltager ansatte fra disse grupper i arbejdsgruppen. Selv om besøgsteamet er målrettet disse områder, er det også muligt, at de øvrige arbejdspladser i kommunen kan deltage i workshops med mere.

Arbejdsgruppens opgave er:

- kvalificere indhold og indsats i forløbet
- legitimere og sikre, at der sættes ind, lige der hvor vi skal
- medvirke til at forandre, informere og bearbejde undervejs

Det sker ved, sammen med BFA, at afklare:

- hvad der er vores største udfordring
- hvor arbejdsgruppen tænker, at BFA's besøgsteam kan understøtte og supplere bedst
- samt vælge et primært tema og eventuelt et understøttende tema

Samarbejdet med BFA's besøgsteam indebærer, at:

- Arbejdsgruppen for krav i arbejde udvides med minimum; to arbejdsmiljørepræsentanter, en TR og to ledere fra Børn, Sundhed & Velfærd som skal deltage i et møde med BFA's besøgsteam om den endelige aftale om indhold i samarbejdet og processen
- Afdækning af behov og ambition på et strategisk niveau vil ske i januar/februar 2023
- Hvilket fokus BFA's besøgsteam skal have, afklares endeligt til april, når rapporterne for Trivsels og APVmålingen foreligger
- Den aftalte proces gennemføres i perioden, juni 2023 - oktober 2023
- Der vil være en afsluttende opfølgning og evaluering med BFA's besøgsteam i november/december 2023

Den del af processen, som de enkelte arbejdspladsMED'er/TRIOer/Arbejdsmiljøgrupper vil blive tilbudt indeholder en - to workshops med fokus på forbedringer samt iværksættelse af lokale tiltag sammen med arbejdsgruppen.

Der vil for KommuneMED være en opfølgning på det strategiske niveau, i form af en foreløbig tilbagemelding i oktober 2023 og der vil, som tidligere nævnt, være en evaluering af processen.

Der vedhæftes forslag til tidsplan for Albertslund Kommune (PP) samt et eksempel på udkast til en aftale mellem BFA's besøgsteam og Albertslund Kommune.

Værktøj til understøttelse af dialogerne på arbejdspladserne

Arbejdsgruppen har godkendt det af HR & Jura udarbejdede elektroniske værktøj til at understøtte dialogerne på arbejdspladserne med at finde ud af, hvilken type krav i arbejde, der er tale om og om kravene er så høje, at der er brug for en indsats, jævnfør KommuneMED's strategiplan for 2022-2023.

Værktøjet kan ses på Medarbejdersiden under "MED og arbejdsmiljø", "Krav i arbejde - Værktøj". Link: [Krav i arbejde - Værktøj \(albertslund.dk\)](#)

Værktøjet indeholder:

- to spørgeskemaer; et til afdækning af krav i arbejde for hele arbejdspladsen samt et til afdækning af krav i arbejde hos den enkelte
- forslag til proces for dialogmøde på arbejdspladsen, herunder input til et fælles dialogmøde, forslag til informationsmail til medarbejdere
- relevante links til definitioner, andre retningslinjer, beslutninger og bekendtgørelser med mere

Værktøjet skal anvendes, hvis arbejdspladsens Trivsels- og Apvmåling er gul eller rød i forhold til krav i arbejde. Jævnfør mål i KommuneMEDs strategiplan for 2022-2023.

Økonomi

Besøgsteamets understøttelse af arbejdspladsens arbejdsmiljøindsats finansieres af BFA. Dette omfatter konsulenternes tid, rejseomkostninger, udgifter til materialer. Der er ingen udgift for arbejdspladsen.

Udgifter til lokaler og forplejning, samt eventuelle udgifter til vikarer/frikøb finansieres af arbejdspladsen.

Albertslund Kommune/Arbejdspladsen skal forvente at investere ressourcer svarende til de nævnte aktiviteter ovenfor.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at samarbejdet med BFA's besøgsteam aftales
2. at der, såfremt samarbejdet med BFA's besøgsteam aftales, udpeges minimum to arbejdsmiljørepræsentanter, en TR og to ledere fra Børn, Sundhed & Velfærd til supplerende af den eksisterende arbejdsgruppe
3. at det af arbejdsgruppen godkendte værktøj til afklaring af krav i arbejde skal anvendes af arbejdspladser med gule eller røde trivsels- og apv-rapporter

Beslutning

Charlotte Jacobi og Lars Skovmand, der er en del af arbejdsgruppen for krav i arbejdet orienterede: arbejdsgruppen har haft besøg af BFAs besøgsteam og anbefaler, at BFA arbejder for Albertslund Kommune. Der skal udpeges flere til arbejdsgruppen, og det anbefales, at medarbejderrepræsentanterne findes i kontaktrådet.

Der blev spurgt til, hvordan KommuneMEDs arbejdsgruppe bliver synlig for de øvrige ledere og medarbejdere i kommunen. Arbejdsgruppen har talt om, at det er vigtigt, at TRIOerne, ledere og arbejdspladsMEDer inddrages. På

StoreMEDdag kan formand og næstformand for KommuneMED sige noget om krav i arbejdet og hvad KommuneMED i øvrigt arbejder med.

KommuneMED aftalte at indgå samarbejde med BFAs besøgsteams.

Rikke Blom vender tilbage til HR & Jura med de to ledelsesrepræsentanter for Børne, Sundhed & Velfærd.

Kommunaldirektøren godkendte arbejdsgruppens anbefaling om, at værktøj til afklaring af krav i arbejde skal anvendes af arbejdspladser med gule eller røde trivsels- og apv-rapporter

Bilag

Samarbejdsaftale - BFA besøgsteam - skabelon Albertslund Kommune KommuneMED.docx

Besøgsteam PP Albertslund Kommune arbejdsgruppe 24. november 2022.pptx

Punkt 15: MED- og arbejdsmiljøorganisering i Ældre, Sundhed & Social

81.38.04-P35-1-22

Anledning

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

Sagsfremstilling

Voksensocialafdelingen og Sundhed, Pleje & Omsorg blev pr. 1. september 2022 lagt sammen til Ældre, Sundhed & Social. På den baggrund har Ældre, Sundhed & Socials ledelse og ad hoc-dialogmøde med MED-status bl.a. drøftet organiseringen i Ældre, Sundhed & Social, herunder drøftet MED- og arbejdsmiljøorganisationen. På den baggrund anbefales den nye organisering, der fremgår af vedlagte bilag, "Plancher over AMG i Ældre, Sundhed & Social" og "MED-organisationsplan i Ældre, Sundhed & Social".

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. At MED- og arbejdsmiljøorganisationen i Ældre, Sundhed & Social godkendes

Beslutning

Rikke Terslev fortalte om baggrunden for beslutningen om organisationen: Der har været lagt vægt på at starte analyser stabsopgaver meget tidligt. I Ældre, Sundhed & Social har alle administrative medarbejdere og konsulenter været involveret i analysearbejdet. I første omgang var alle administrative og konsulenter med i en workshop. Efterfølgende var der en workshop for administrative medarbejdere og konsulenter, der betjente flere enheder, og endeligt en workshop for ledergruppen. Ledergruppen tog afsæt i det politiske grundlag: ensartet organisering og bedre vilkår for borgere i sårbare positioner.

Der er arbejdet efter tidsplanen, der er behandlet i KommuneMED. Dette har givet et tidspres. Alle de formelle skridt i processen er gennemført. Der blev holdt DialogMED, og dagen et møde med de særligt berørte orienteret. Medarbejderrepræsentanterne har ikke fået alle i tale, men ledelsen har fulgt op med at tale med de dele af organisationen, der manglede.

Det kan være svært at gennemskue, hvad der ligger hvor, hvilke leder man skal have og at få nye opgaver. Fx blev det i nogle af dialogerne præciseret, at ensartethed i sagsbehandlingen ikke betyder, at den enkelte medarbejder fremover skal sidde med flere typer af sager end i dag. Begrænset at forholde sig til ensartet i ensartethed i sagsbehandlingen. Især drøftelse af indflydelse på, hvor den enkelte skal sidde og hvem medarbejderen skal have som nærmeste leder har været og er vigtigt.

På baggrund af DialogMED og et ledermøde blev den nye organisationen meldt ud. Efterfølgende skrev Rikke Terslev ud om kommentarer til MED-organisationen.

KommuneMEDs næstformand: Både i processen hos Ældre, Sundhed & Social og i Dagtilbud & Skole har der været reaktioner fra nogle repræsentanter i kontaktrådet om, at de slet ikke har været inddraget i processen. Ældre, Sundhed & Social:

- oplever at de aldrig har været inddraget i processen
- enheder uden aktuel ledelse havde ønsket inddragelse med henblik på at sikre fagligt ophæng af fagområdet
- nogle enheder er ikke beskrevet i organisationsdiagrammet og beskrevet i implementeringsplanen

Det er en ærgerlig oplevelse. Der er behov for at skaffe ejerskab blandt medarbejderne på gulvet.

Rikke Terslev foreslår: at alle MEDudvalg i Ældre, Sundhed & Social bruger januar til at drøfte MED- og arbejdsmiljøorganisationen og at KommuneMED behandler en sag i februar. Rikke beder Emil Ottesen og Margit Krogh om hjælp til at finde ny repræsentant i afdelingens Dialogmøde med MEDstatus.

Kommunaldirektøren besluttede, at januar bruges til at drøfte MED- og arbejdsmiljøstruktur i alle enheder i Ældre, Sundhed & Social og KommuneMED behandler en sag i februar. Medarbejdersiden bakker op om dette. Endvidere præciserede kommunaldirektøren, at ledelsen har en forpligtelse til at informere, men medarbejdere har også har en forpligtelse til at holde sig orienteret, fx. om KommuneMEDs dagsorden.

Bilag

Plancher over AMG i Ældre, Sundhed & Social 2022.pptx

MED organisationsplan 2022.xlsx

Referat Dialog-MED 18.11.2022.pdf

Punkt 16: MED- og arbejdsmiljøorganisationen i Dagtilbud og Skole

81.38.04-P35-1-22

Anledning

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

Sagsfremstilling

"Dagtilbud" og "Skoler & Uddannelse" blev lagt sammen til "Dagtilbud og Skole" pr. 1. september. På den baggrund har "Dagtilbud & Skole"s ledelse og ad hoc-dialogmøde med MEDstatus bl.a. drøftet MED- og arbejdsmiljøorganisationen. På den baggrund anbefales:

- at dagtilbuddenes, skolernes og klubbernes MED- og arbejdsmiljøorganisering fastholdes. Ændring af organiseringen af klubberne forventes ikke at give anledning til ændringer i MED-organisationen.
- at der oprettes et arbejdspladsMED og en arbejdsmiljøgruppe med 1 arbejdsleder og 2 arbejdsmiljørepræsentanter for Stab, Sprog & Pædagogik og Læring & Trivsel.

Tidligere var der et personalemøde med MEDstatus for rådhuspersonale i "Dagtilbud", et personalemøde med MEDstatus for rådhuspersonale i "Skoler & Uddannelse" og et arbejdspladsMED i PPR, samt 1 arbejdsmiljøgruppe for PPR og 1 arbejdsmiljøgruppe for rådhuspersonalet for "Dagtilbud" og "Skoler & Uddannelse".

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at MED- og arbejdsmiljøorganiseringen i "Dagtilbud og Skole" godkendes

Beslutning

Medarbejdersiden: ledelsen skal huske inddragelse hele vejen rundt. PPR, som ikke har en leder, oplever sig ikke inddraget i processen. Det gik først op for PPR, at PPR ophører som selvstændig organisation, da den nye organisationsplan blev præsenteret.

Rikke Blom orienterede om, at der i PPR har der været et personalemøde uden MED-status. For at rette op på dette, holdes der ugentligt en halv times MED-møde for PPR frem til februar. Dette skal styrke relationen mellem medarbejdere og ledelse.

KommuneMED godkendte MED- og arbejdsmiljøstrukturen i Dagtilbud & Skole.

Bilag

MED organisationsplan 2022

Plancher over Dagtilbud & Skole 2022

Punkt 17: BSU/MBU/ØU/KB - Lukning af Børnehuset Storken (høring)

28.00.00-A26-7-22

Anledning

Med udgangspunkt i kapacitetsudviklingen på dagtilbudsområdet skal der ske udfasning af enkelte institutioner. Forvaltningen har indstillet til Børne- og Skoleudvalget, at Børnehuset Storken lukkes pr. 1. maj 2023. Sagen er nu i høring.

Sagsfremstilling

Som følge af den politiske aftale om principper for udviklingen af dagtilbudskapaciteten frem mod 2032, som er en del af budgetaftalen for 2023-2026, skal der ske udfasning af daginstitutioner. Det skal ske med udgangspunkt i en bygningsmæssig gennemgang af de nuværende daginstitutioner. Med afsæt i en gennemgang af Albertslund Kommunes børnehuse, vurderer forvaltningen, at Børnehuset Storken fremstår i dårlig stand, har en begrænset egnethed i forhold til at drive moderne dagtilbud og har ringe moderniseringsmuligheder. På den baggrund indstiller forvaltningen, at Børnehuset Storken lukkes pr. 1. maj 2023.

Børnehuset Storken

Børnehuset Storken er beliggende i Storkens kvarter 14 og rummer 61 enheder svarende til to vuggestuegrupper og to børnehavegrupper. Der er aktuelt indmeldt 38 børn fordelt på 17 vuggestuebørn og 21 børnehavebørn. Der er ansat 14 medarbejdere, og medarbejdergruppen er sammensat af en leder, fem pædagoger, en pædagogisk assistent, fire pædagogmedhjælpere, en pædagogstuderende, en tilkaldevikar og en køkkenmedarbejder.

Bygningsmæssig vurdering

Børnehuset Storken har til huse i lejede bygninger. Albertslund Kommune lejer lokalerne af Bo-Vest som administrator, og Albertslund Kommune kan opsigte lejemålet med 3 måneders varsel. Det årlige bygningssyn viser, at der er et efterslæb på vedligeholdelse, der vil medføre en udgift ved tilbagelevering af lejemålet. Der pågår på nuværende tidspunkt en gennemgang med rådgiver i forhold til efterslæbet. Forhandling med udlejer i forhold til tilbagelevering vil pågå i januar 2023. Forvaltningen fremsender politisk bevillingssag til Økonomiudvalget, når udgiften til fraflytningen er forhandlet.

Mulighedsanalysen fra marts 2022 beskriver, at manglende brandforhold, størrelse på adgangsveje, størrelse på grupperum og manglende personale- og køkkenfaciliteter betyder, at bygningen er uegnet til børneinstitution. Derudover er vurderingen, at en ombygning ikke er rentabel og kun vil give plads til meget få ekstra pladser. Dertil kommer, at ejendommen er lejet, og derfor er det vurderingen, at nedrivning og etablering af en ny daginstitution på matriklen ikke er en mulighed.

Udover den bygningsmæssige vurdering er lokalerne uhensigtsmæssigt indrettet i forhold til at drive en moderne daginstitution, og der udfordrer den pædagogiske kvalitet. En af vuggestuegrupperne er eksempelvis i et rum med gennemgang, hvilket ikke er optimalt.

Børn, forældre og medarbejdere

Der er ledig kapacitet i den sydlige del af Albertslund, således at de børn, der i dag er indmeldt i Børnehuset Storken, kan overflyttes til de øvrige børnehuse i området - Børnehuset Sydstjernen, Børnehuset Lindegården og Børnehuset På sporet. I et vist omfang vil der også kunne findes pladser i de øvrige dagtilbud. De nuværende børn i Børnehuset Storken bor i overvejende grad i den sydlige del af byen.

I Plan for kapacitetsudvidelse for dagtilbudsområdet er der taget højde for, at Børnehuset Storken lukkes. Datoen for lukning foreslås til 1. maj 2023, da de ældste børn flytter fra børnehave til SFO denne dag. Ved at lukke børnehuset denne dag, undgår de ældste børn to skift på kort tid, og det er samtidig perioden med færrest børn indmeldt i børnehuset. Det betyder, at det er tidspunktet, hvor færrest børn og forældre skal opleve et skift. Der er seks børn, der forventes at starte i SFO den 1. maj 2023.

Medarbejderne kan, så vidt det er muligt og ønsket, følge med børnene til andre børnehuse. Lederen af Børnehuset Storken er allerede leder af et af Albertslund Kommunes øvrige børnehuse - Børnehuset Damgården.

Såfremt Kommunalbestyrelsen beslutter at lukke Børnehuset Storken, udarbejder forvaltningen en samlet plan for overflytning af børn og medarbejdere, hvor der i videst muligt omfang tages højde for konkrete ønsker og aktuelle behov. Det vil blandt andet omhandle forældrenes ønsker og børnenes venskaber og relationer, ligesom forvaltningen vil forsøge at imødekomme perspektiver fra medarbejderne. I det omfang det er muligt og meningsfuldt overflyttes medarbejdere til de børnehuse, hvor børnene også flytter til.

Tids- og kommunikationsplan

Bilag til denne sag er et udkast til en tids- og kommunikationsplan.

Der vil – udover møderne beskrevet i tidsplanen – også blive afholdt lokale MED-møder undervejs i processen.

Økonomi

Den årlige besparelse til husleje, vand og varme ved at lukke Børnehuset Storken vil være 591.000 kr.

Den årlige besparelse til grundbeløbet som tildeles Børnehuset Storken vil være 607.774 kr.

I forbindelse med en lukning af Børnehuset Storken vil bygningen skulle tilbageleveres i samme stand, som da lejeaftalen blev indgået med undtagelse af almindeligt slid og ælde. Forvaltningen har estimeret en tilbageleveringsudgift, som er erfaringstal fra andre tilbageleveringer. Udgiften skal finansieres af den afsatte pulje til udbygning af kapacitet på dagtilbudsområdet.

Personalekonsekvenser

Det er forvaltningens forventning, at de nuværende medarbejdere i Børnehuset Storken kan tilbydes overflytning til andre børnehuse i Albertslund Kommune. Det skyldes, at der generelt er rekrutteringsudfordringer på området. Forvaltningen vil så vidt muligt sikre, at medarbejderne overflyttes til de børnehuse, som børnene fra Børnehuset Storken også overflyttes til. Hvis der mod forventning ikke kan ske overflytning til øvrige børnehuse, vil der ske afskedigelser.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at sagen om lukning af Børnehuset Storken drøftes.

Beslutning

Henrik Hansen bemærker, at det i lukningen af en daginstitution ikke er realistisk at tro, at medarbejderne bare følger med over i andre institutioner, da der arbejdes i de konkrete relationer som man ved ansættelsen ser hinanden i øjnene og forpligter sig ind i.

Rikke Blom fortæller: I februar og marts taler man om ønsker med medarbejderne. Medarbejdersiden opfordrer til, at der tages en kort snak hurtigst muligt med den enkelte medarbejder om, hvordan medarbejderen kan fastholdes.

Hvis mange medarbejdere får nyt arbejde, er Albertslund Kommune gearret til at håndtere situationen på en god måde, men der gøres meget for at bevare relationerne mellem børnene og de voksne i lukningen af institutionen og overflytningen af børn og voksne.

Bilag

Storken - Mulighedsanalyse

Tids- og kommunikationsplan - Børnehuset Storken

Punkt 18: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-22

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Corona-gave
- Nyansættelse
- Valg af ny repræsentant i valggruppe B
- Ukrainske flygtninge
- Temadag om fastholdelse og rekruttering

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Coronagave: deltagere i rådhusets julefrokost med standup-komikeren var gave for en gave for medarbejdernes indsats i corona-perioden. Dem, der ikke deltog i rådhusets julefrokost, får et gavekort på 200 kr. til Forbrændingen, som corona-gave.

Nyansættelser: Lederen af IT- og digitalisering, Mette Smith Thastum blev ansat 1. november. Hun kommer fra DI. Der er ansat en ny skolechef på Herstedøster Skole. Den 15. december bliver det meldt ud, hvem det er.

Ukraine-flygtninge: der skal gøres plads til 50-60 flere flygtninge. De flygtninge, der hidtil er kommet, er blevet taget godt imod. Kollegierne, især Morbærhaven, er blevet brugt til at huse flygtningene. Der arbejdes på at finde nye muligheder for at huse nye flygtninge, da der ikke er flere frie boliger i Morbærhaven.

Temadag om fastholdelse og rekruttering afholdt af MEDsamarbejdet: En del af medarbejdersiden deltog i temadagen. Dagen gav god inspiration fra Tage Søndergård og 2 andre oplægsholdere. Medarbejdersiden foreslår, at der oprettes en arbejdsgruppe om tilknytning og rekruttering, når de nuværende arbejdsgruppers arbejde er afsluttet. Til næste KommuneMED-møde skal der beskrives et oplæg til et arbejdsgruppe.

Punkt 19: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-1-22

Sagsfremstilling

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

- Orientering fra AT Online - pr. 14. november 2022
- Brug af psykologisk rådgivning, 3. kvartal 2022
- Kommende kursus i psykisk arbejdsmiljø fra Partnernes Uddannelsesfællesskab for TRIOer
- Budgetproces 2014

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning

Beslutning

Punktet udskydes til næste møde.

Bilag

Psykologisk rådgivning 3. kv. 2022

Udtræk Online AT 16. august 2022.pdf

Punkt 20: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-22

Anledning

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Punktet blev ikke drøftet.

Punkt 21: Eventuelt

81.38.04-P35-1-22

Beslutning

Punktet blev ikke drøftet.