

REFERAT KommuneMED d. 05-02-2025

Mødedato Onsdag d. 05. februar 2025 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1

Mødedeltagere Henrik Harder (Kommunaldirektør), Maiken Bryde Amisse - Valggruppe C (DLF), Merete Winther - Valggruppe A (IDA), Charlotte Jacobi - Valggruppe B (HK), Henrik Bakkendorff - Valggruppe B (FOA PMF), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL), Ann Ellingsgaard - Valggruppe C (DS), Mark Thorsø Roslind, Anne Cecilie Børgesen, Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Maria Schwartz Sauer (Leder af HR & Løn), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Årlig drøftelse med borgmesteren.....	5
Orientering fra forperson og næstforperson.....	7
Orientering om arbejdsmiljø.....	10
Evaluering af retningslinjer for sygefravær.....	11
Beslutning om retningslinje for Seniorindsatser.....	12
MUS, LUS og GRUS i Albertslund Kommune.....	15
Proces for årlig arbejdsmiljødrøftelse og evaluering af Plan MED.....	17
Historier til videreformidling.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-2-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden samt referat af [KommuneMEDs møde den 11. december 2024](#).

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at

1. dagsorden godkendes
2. referat af KommuneMEDs møde den 11. december 2024 godkendes

Beslutning

- Dagsorden til mødet blev godkendt.
- Referat af KommuneMEDs møde den 11. december 2024 blev godkendt.

Deltagere:

Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør)

Næstforperson Maiken Bryde Amisse - Valggruppe C (DLF)

Mark Thorsø Roslind - AMR

Anne Cecilie Børgesen - AMR

Merete Winther – Valggruppe A (IDA)

Charlotte Jacobi - Valggruppe B (HK)

Dennis Blom Hansen – Valggruppe B (FOA/SOSU)

Henrik Bakkendorf – Valggruppe B (FOA/PMF)

Ann Ellingsgaard – Valggruppe C (DS)

Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe C (BUPL)

Anneke Søe (Arbejdsmiljøleder)

Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd)

Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi & Stab)

Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Teknik & Miljø)

Maria Schwartz Sauer (leder af HR & Løn)

Referent:

Jette Fuglsang Vangsgaard

Referatet er godkendt af forperson Henrik Harder og næstforperson Maiken Bryde Amisse

Punkt 2: Årlig drøftelse med borgmesteren

81.38.04-P00-3-24

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at orientering fra borgmesteren drøftes

Resumé

Traditionen tro deltager borgmester Steen Christiansen på KommuneMEDs første møde i det nye år.

Sagsfremstilling

På mødet giver borgmesteren en orientering om "Rigets tilstand" og der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelse.

Beslutning

Borgmester Steen Christiansen startede med at takke for den store indsats kommunens ansatte yder hver dag i kommunen.

Albertslund Kommune er økonomisk set relativt i en god gænge, der er dog udfordringer på de specialiserede områder, hvad angår både børn og voksne. Det forventes dog at kunne håndteres indenfor rammerne af budgettet. I Budget 2025 blev der afsat en del ressourcer til indsatser på folkeskoleområdet, og det skal der arbejdes med i de kommende år. Tilsvarende gælder dagtilbudsområdet. På ældreområdet er der påbegyndt implementering af små selvstyreende teams den 1. februar, mens der på materialegården arbejdes med tilpasning som følge af budgetreduktionerne ifm. budget 2025.

Politisk er der en opmærksomhed på, at sygefraværet falder i kommunen for første gang i flere år, ligesom der arbejdes med de politikker, som KMB har vedtaget, bl.a. gennem Plan A.

Årets budgetproces er så småt gået i gang. Økonomiudvalget drøftede måltal for budgetkataloget i går (d. 4/2-25). Der er forskellige ønsker, men det forventes, at man lander et sted mellem 10 og 20 mio. kr., hvilket svarer til den ene procent af budgettet, det er besluttet, at der hvert år skal findes til eventuelle omprioriteringer.

Landspolitisk er der mange reformer på vej, som har betydning for kommunerne, herunder beskæftigelsesreformen. Regeringens udmelding er, at man i høj grad læner sig op af ekspertgruppens anbefalinger, og der skal findes en besparelse på ca. 3-3,5 mia. kr. Albertslund Kommune har allerede reduceret budgetterne på beskæftigelsesområdet, hvilket betyder, at besparelserne må findes på andre områder. Det forventes at blive en større opgave.

I forbindelse med Sundhedsreformen flyttes en række opgaver fra kommunerne til regionen over de næste 2 år. Formelt vil områderne være overført pr. 1/1-2027. Samtidig skal Region Sjælland og Region Hovedstaden sammenlægges. Der er således stadig en række ubekendte ift., hvordan kommunerne og regionen skal organisere sig.

På uddannelsesområdet kommer der en reform, og her udestår det at afklare 10. klassernes placering fremadrettet.

De næste 3-4 år stilles der store krav til omstilling og opgaveløsningen. Derfor er det vigtigt, at Albertslund Kommune er så velkonsolideret, som kommunen er.

I november er der kommunal- og regionrådsvalg. I Albertslund Kommune plejer det at foregå på en god og ordentlig måde, og det forventes også at ske i år.

Også den udenrigspolitiske udvikling påvirker kommunen. Danmark har historisk været en tæt allieret med USA, men den nuværende udvikling i USA er foruroligende, især den manglende respekt for internationale aftaler og landegrænser.

Regeringen har de seneste uger haft travlt med at håndtere udenrigspolitiske spørgsmål, og det kan betyde, at en del reformer kan blive forsinkede. Landspolitisk er der politisk konsensus om, at der kommer til at ske en kraftig militær oprustning i Danmark de kommende år. Det kan få betydning for ressourcer til velfærdsområderne. I løbet af 2025 forventes det, at der bliver truffet en beslutning om at afsætte yderligere ressourcer til militæret.

Maiken fortalte, at man fra medarbejderside havde talt om to ting. For det første er der en generel bekymring, der handler om antallet af reformer, der rammer kommunerne. Der blev opfordret til, at vi som organisation fortsætter med, at have

fagligheden med, når reformerne skal udmøntes. F.eks. en opmærksomhed på, hvordan vi laver forebyggelse på sundhedsområdet, når områderne flyttes til regionen. For det andet at der er en generel opmærksomhed i forhold til de kommende reformer, jf den proces som netop har pågået ift. udliciteringen af rengøringen.

Steen kvitterede for tilgangen til forandringer, og fremhævede, at vi skal være gode til at arbejde med ændringer med afsæt i faglighed og respekt og tage ændringerne i den rigtige rækkefølge. Frisættelsesdagsordenen er et spor, der skal følges i den omstilling, der vil ske i de følgende år. Rengøringen er det område, man politisk har valgt først at udlicitere. Udover markedsafprøvning af madservice til hjemmeplejen er der på nuværende tidspunkt ikke planer pt. om at udlicitere andre områder.

Punkt 3: Orientering fra forperson og næstforperson

81.38.04-P35-2-24

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at orientering fra forperson og næstforperson tages til efterretning.

Sagsfremstilling

KommuneMEDs forperson og næstforperson orienterer om:

- nye ledelsesrepræsentanter i KommuneMED
- ny afdelingschef i Ældre, Social & Sundhed
- uansøgt afsked som følge af sygefravær, der er uforeneligt med arbejdspladsens drift
- reformer på vej
- registrering af sygefravær

Beslutning

Nye ledelsesrepræsentanter i KommuneMED

Afdelingschef for Teknik & Miljø Marie Brøchner Jespersen samt leder af HR & Løn Maria Schwartz Sauer indtræder i KommuneMED som ledelsesrepræsentanter.

Ny afdelingschef i Ældre, Sundhed & Social

Tanja Thor Møller startede den 1. januar 2025 som afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social. Her i starten er der især travlt med henholdsvis Ældrereformen og Sundhedsreformen samt implementering af faste, selvstyreende teams.

Uansøgte afsked for sygefravær

Oversigten blev taget til efterretning.

Reformer på vej

Der er 12 reformer på vej. På beskæftigelsesområdet er det kontanthjælpsreformen og sygedagpengereformen, som især rammer borgere på deres indtægt. Ift. beskæftigelsesreformen er bekymringen den besparelse, der stilles i udsigt hos kommunerne. Det forventes at betyde, at der i Albertslund Kommune skal spares 17 mio. kr. på lønbudgettet. Der er allerede indhentet besparelser over de seneste 3 år, hvorfor det vil blive svært at finde alle budgetreduktioner indenfor eget område. Der er ikke udsigt til virksomhedsoverdragelse ifm. beskæftigelsesreformen. Et fokuspunkt er, at reformen ikke betyder, at der flyttes problemer/udgifter fra beskæftigelsesområdet til socialområdet.

Den Grønne Trepert handler bl.a. om reduceret CO2 udledning og lavbundsarealer. Albertslund Kommune er en del af dette, idet 60 % af kommunen ligger i grøn kile. I løbet af det næste år laves en plan for, hvordan man vil reducere på forskellige områder. Albertslund Kommune indgår i den lokale trepart for Køge Bugt og i den lokale trepart for Isefjord og Roskilde Fjord.

Sundhedsreformen indeholder stadig mange ubekendte. Der lægges op til, at der skal flyttes opgaver for i alt 5 mia. kr. fra kommunerne til regionerne. KL er i gang med at indsamle data fra kommunerne med henblik på at afdække om beløbet svarer til opgaverne.

Drøftelse af etablering og betjening af de kommende sundhedsråd pågår. Kommunerne får en mindre stemme end regionerne. Som følge af reformen kan der komme til at ske virksomhedsoverdragelse af medarbejdere – hvad, der skal

overdrages og i hvilket omfang, vides ikke endnu. Det forventes, at der i marts sendes information ud til medarbejderne på området, men det forventes, at der stadig vil være en del forhold, som ikke er afklaret til den tid.

Implementering af faste, selvstyrende teams er en af de ændringer, der sker på ældreområdet, og der opleves god energi i opgaven fra medarbejderne på området. Det vil være en flerårig proces, hvor en opfølgning på opgaveløsning og kvalitet nu skal igangsættes.

Kvalitetsreformen på skoleområdet betyder, at der er 33 initiativer, der nu skal igangsættes. Kommunalbestyrelsen har besluttet en procesplan med 4 mål, og der er nedsat en styregruppe og arbejdsgrupper. Det er tale om et kulturforandringsprojekt, som ikke er overstået om et år eller to.

Registrering af sygefravær

I Albertslund Kommune har der på nogle områder været praksis for, ikke at registrere sygdom, hvis en ansat går hjem syg i løbet af dagen. Dette fravær skal i fremtiden registres som Delvis Syg. HR følger op på de udfordringer, der kan være i forhold til tidsregistrering i Mine Apps, når det er en anden end medarbejderen selv, der registrerer denne type fravær.

Måltal for Budget 2026

Økonomiudvalget behandlede i går (4/2-2025) en sag om måltal ifm. Budget 2026. Anbefalingen fra forvaltningen er, at der skal findes 20 mio. kr. ifm. det kommende budget. Dette svarer til 1 %, hvilket er det, politikerne har besluttet, at der altid skal findes til mulige omprioriteringer. I 2024 har der været en del merudgifter på de specialiserede områder, ældreområdet og PPR. Tilsammen drejer det sig om næsten 30 mio. kr., ligesom der er udsigt til, at udgifterne over tid vil være stigende. Forudsætningen for kunne ”nøjes” med at finde de 20 mio. kr. er, at der laves imødegående initiativer for at standse de stigende udgifter på områderne. Samtidig er det pt. er usikkert, hvad der kommer til at ske på beskæftigelsesområdet. Anbefalingen fra forvaltningen er, at der ikke laves besparelser på områderne i forbindelse med budget 2026, samt på de 4 områder, som skal overdrages til regionerne. Hvis disse områder samt dagtilbudsområdet, hvor man er tæt på lovens minimumsnormering udelades, så peger pilen på kultur og fritid, teknik og miljø samt skoler, klubber og SFO. Der kigges også på ledelse og administration, hvor der udarbejdes en analyse. ØU har ikke besluttet et måltal, det vil ske på Kommunalbestyrelsens møde tirsdag d. 11/2-25.

Der blev spurgt til, hvordan man på dagtilbudsområdet vil sikre, at der er et solidt overblik over hvilke børn, der er i udsatte positioner, herunder de børn, der er på vej over i skolesystemet. Der er en oplevelse af, at det er blevet sværere at sætte gang i indsatser ift. denne gruppe. Lise og afdelingschefen på Dagtilbud & Skole drøfter dette.

Valg til MED-organisationen

Der skal afholdes valg til arbejdsmiljø- og MED-organisationen i foråret. HR og Løn har derfor udarbejdet et notat, der bl.a. indeholder en tidsplan for valgene. Notatet sendes til gennemsyn i KommuneMED, og herefter vil det blive sendt ud til lederkredsen, næstformænd i MED-organisationen og afdelingsMED-sekretærene.

Virksomhedsoverdragelse af rengøringsmedarbejderne

Fra medarbejderside blev der gjort opmærksom på, at rengøringsmedarbejderne ifm. virksomhedsoverdragelse til privat leverandør har udtrykt usikkerhed og uro, samt at processen ikke har været lige så smidig, som man har kunnet ønske sig. Ledelsen oplyste, at der er brugt mange kræfter på at hjælpe de enkelte medarbejder, men f.eks. har der manglet dokumenter på enkelte medarbejdere, som skulle indhentes, før de kunne virksomhedsoverdrages. Oplevelsen af processen kan være præget af, at der har været sproglige udfordringer, idet en del af medarbejderne har andre sprog end dansk som førstesprog.

Der er ansat en controller i Kultur, Fritid & Ejendomme, som varetager kontakten til rengøringsleverandøren. Hvis man oplever problemer med rengøringen, skal dette gå via den organisation, der er oprettet til formålet – ikke til den enkelte rengøringsmedarbejder. Der er sendt information ud til alle ledere om, hvordan dette i praksis skal håndteres.

Bilag

Medlemsoversigt KommuneMED, 15.01.2025

Notat om afskedsager for 2023 2024 og 2025

Punkt 4: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-2-24

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at orientering om arbejdsmiljø tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt forperson og næstforperson orienterer om arbejdsmiljø.

Beslutning

KommuneMED tog orientering om arbejdsmiljø til efterretning.

Bilag

Udtræk Online AT 2024 - Alle sager - pr. 14.01.2025

Punkt 5: Evaluering af retningslinjer for sygefravær

81.28.00-P00-2-23

Sagsfremstilling

I forbindelse med KommuneMEDs behandling af punktet 'Orientering om sygefravær 1. kvartal 2024' den 17. juni 2024 blev det aftalt, at KommuneMED ville evaluere Retningslinjer for sygefravær på december-mødet. Tidspunktet blev dog senere ændret til første møde i 2025.

Retningslinjen er en obligatorisk MED-retningslinje, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

MED-retningslinjer aftales i enighed mellem parterne i MED-udvalget, og de er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem, jf. den lokale MED-aftales § 9. Ændringer i Retningslinjer for sygefravær vil derfor forudsætte, at der i KommuneMED opnås enighed om ændringerne.

Lovgrundlag

Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne indgået af KL og Forhandlingsfællesskabet, § 7

MED-rammeaftalen, § 8

Lokal MED-aftale Albertslund Kommune, § 9

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at Retningslinjer for sygefravær evalueres

Beslutning

Generelt er indtrykket, at sygefraværsopfølgningen fungerer, og man lever op til retningslinjerne de fleste steder. Der kan dog være nogle steder, hvor der er udfordringer.

KommuneMED aftalte i enighed, at HR og Løn ændrer ordet fravær i retningslinjens dot 2 til sygefravær, så det er tydeligt, at der er tale om sygefravær og ikke andet fravær.

Derefter drøftede udvalget sygefravær mere generelt, herunder om sammentælling af perioder ift. afholdelse af sygefraværssamtaler kan 'nulstilles', når der er afholdt en samtale. Mange perioder kan handle om mistrivsel m.v., og det ønsker ledelsen at kunne handle på. Samtalerne kan i den forbindelse være understøttende.

Tidligere har der ikke været den samme opmærksomhed på, at få holdt sygefraværssamtalerne, som der er i dag. Målet med samtalerne er, at den ansatte kommer tilbage på arbejdet, men hvis ikke det er en mulighed, så er det vigtigt for kollegerne, at der kommer en ny kollega til at løfte opgaverne. Der var i udvalget enighed om, at der skal gøres en indsats for at præcisere, at det handler om at bevare tilknytningen til arbejdspladsen - ikke at opsiges folk.

At der har været et fald i sygefraværet handler dog ikke blot om en mere systematisk opsamling, men også det fokus, der har været på krav i arbejdet. Tingene hænger sammen, og når der mangler én på arbejdspladsen, stiller det større krav til de øvrige, fordi arbejdsbyrden ofte er uændret.

Fra medarbejderside blev der spurgt til kommunens holdning til brug af § 56-ordningen. Ledelsen oplyste, at man ikke er bekendt med en praksis om ikke at bruge § 56. Ordningen anvendes der, hvor det konkret giver mening, og der er indgået § 56-aftaler i kommunen med flere medarbejdere. Der blev også spurgt til, om man kan se en sammenhæng mellem uansøgt afsked grundet sygefravær og fald i sygefraværet generelt. Det er ikke et mønster, ledelsen er bekendt med, men der følges op på dette samt på praksis ifm. § 56.

Bilag

Retningslinjer for sygefravær

Punkt 6: Beslutning om retningslinje for Seniorindsatser

81.37.00-P00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter forslag til MED-retningslinje om seniorindsats i Albertslund Kommune med henblik på efterfølgende beslutning i KommuneMED, herunder hvilken aldersgrænse der bør sættes for det aktive tilbud om seniorsamtaler

Resumé

Chefforum drøfter udkast til MED-retningslinje om seniorindsatser i Albertslund Kommune, forud for behandling i KommuneMED.

Sagsfremstilling

(15 min)

KommuneMED drøftede på mødet den 5. februar 2024 Albertslund Kommunes seniorpolitiske indsats. Drøftelsen skete på baggrund af oplæg og statusrapport fra arbejdet i arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet. I forlængelse af drøftelsen i KommuneMED er det besluttet, at arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet udarbejder forslag til en MED-retningslinje om seniorindsatser i Albertslund Kommune.

Arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet består af:

Maiken Amisse, næstformand i KommuneMED

Guri Abrahamsen, leder af Albertslund Rusmiddelcenter

Thomas O'Neill, personalekonsulent

André Buchalska Schlünzen, HR-konsulent

Joan Bendiksen, arbejdsmiljøkonsulent for psykisk arbejdsmiljø

Baggrund for retningslinjen

Albertslund Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads for alle ansatte gennem hele arbejdslivet. Arbejdet med seniorindsatser er et led heri, og det knytter sig således til realiseringen af Plan MED 2024-2025, herunder både indsatsområdet om tilknytning og om den rummelige arbejdsplads. Samtidig er arbejdet med seniorindsatser led i konkretiseringen af anbefalingerne fra arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning. Formålet med MED-retningslinjen om seniorindsatser er således at skabe et fælles afsæt for og styrke organisationens fokus på værdien af seniormedarbejdere. En ambitiøs og kendt seniorindsats er et led i den attraktive arbejdsplads, Albertslund Kommune.

Indhold i retningslinjen

Forslag til MED-retningslinje om Seniorindsatser er vedlagt som bilag til sagen.

MED-retningslinjen indeholder:

- KommuneMEDs beslutning, på mødet, den 5. februar 2024, vedrørende tilbud om seniorsamtaler.
- Henvisning til [Kompetencefordeling i personalesager](#)
- Henvisning til de tre typer seniorordninger samt forslag til andre former for seniorpolitiske tiltag, der er beskrevet i Rammeaftale om seniorpolitik

I MED-retningslinjen er der lagt op til, at denne følger den til enhver tid gældende Rammeaftale om seniorpolitik, hvorfor der i MED-retningslinjen er henvist til uddybning af de enkelte seniorpolitiske tiltag.

Kort beskrivelse af Rammeaftalens former for seniorpolitiske tiltag

Seniorsamtalen

skal have fokus på, om arbejdsforholdene for den enkelte ser eller skal se anderledes ud i takt med, at medarbejderen bliver ældre, hvis det skal være muligt og attraktivt for medarbejderen at blive på arbejdspladsen. Indhold er vigtigere end form! Fokus bør dog også rettes mod, at det i princippet kun er fantasien, der sætter grænser for, hvordan en seniorindsats kan se ud. Der kan være arbejdspladser, hvor det er muligt for en seniormedarbejder at lave et jobskifte, at lave

jobrotations ordninger eller noget helt tredje. Det er vigtigt, at lytte til den enkelte seniormedarbejder og også at tænke i muligheden for løsninger, der ikke nødvendigvis handler om løn og pension.

Seniorstillinger

kan anvendes i de situationer, hvor en medarbejder og en leder i fællesskab er enige om, at en eller flere ændringer i den nuværende stilling – eller oprettelse af en egentlig seniorstilling – vil kunne bidrage til at fastholde en medarbejder på 52 år og derover på arbejdspladsen.

Senioraftaler

kan rumme generationsskifteordninger og fastholdelses- og fratrædelsesordninger samt de aftaler, hvor der enten ikke er en udgift, eller udgiften kan holdes inden for den relevante lønsum som medarbejderen aflønnes af. Det kan for eksempel handle om ændringer og tilpasninger i den enkelte medarbejders arbejds- og opgavetilrettelæggelse. Er der f.eks. bestemte arbejdstider som medarbejderen vil foretrække, er der arbejdsopgaver, som pågældende gerne vil slippe for, eller vil have mere af?

Se i øvrigt uddybning af indsatserne i [Rammeaftale om seniorpolitik](#).

Om arbejdet med seniorindsatser i Albertslund Kommune

Udarbejdelse af MED-retningslinje for Seniorindsatser blev som tidligere nævnt, besluttet på KommuneMEDs møde, den 5. februar 2024. En MED-retningslinje er en retningslinje, der besluttet i enighed i KommuneMED. Drøftelsen på Chefforum er ledelsens mulighed for at drøfte holdninger og input forud for beslutningen af MED-retningslinjen.

På KommuneMEDs møde, den 5. februar 2024, blev det samtidig besluttet, at målet for Albertslund Kommunes seniorpolitiske indsats indeholder et ønske om, at:

- Vores seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet
- Arbejdslivet stopper på en god måde
- Vi behandler folk ens ved at behandle folk forskelligt
- Vi vil have en løbende dialog om seniorindsats
- Vil bruge de erfaringer de ældre har og også bruge dem til at hjælpe de yngre i gang
- Vi vil tale om seniorer på arbejdsmarkedet som en naturlig ting

Samt at

- Seniorsamtalen tænkes ind i MUS, LUS, GRUS, så den aktivt skal fravælges
- Seniorindsatsen tænkes ind i en generel livsfase-opmærksomhed
- Seniorindsatsen ses som en del af attraktiv arbejdsplads
- Værktøjerne fra seniorpartnerskabet tilpasses Albertslund og lægges på medarbejdersiden.

Der henvises til KommuneMEDs referat fra 5. februar 2024, pkt. 5, hvor den fulde ordlyd af beslutningen kan læses.

I rammeaftale om seniorpolitik er der ikke fastsat nogen aldersgrænse for, hvornår man er senior i arbejdsmæssig sammenhæng. Dette skyldes, at det er den enkelte arbejdsplads, der har fingeren på pulsen, i forhold til hvornår det er relevant at tilbyde seniorsamtalerne. Det er også arbejdspladserne selv der kender til branchens nedslidningsproblematikker og andre typiske branchebestemte arbejdsmiljøforhold.

HR & Løn anbefaler derfor, at KommuneMED drøfter fra hvilken alder, det aktive tilbud til medarbejderne skal gives i Albertslund Kommune.

Der henvises i denne forbindelse til, at

- Medarbejderen altid kan bede om seniorsamtale, uanset alder og sammenhæng til MUS
- Hvor arbejdsforhold gør det relevant med særlige hensyn, kan tilbud altid gives uafhængigt af en aldersgrænse
- Rammeaftale om seniorpolitik åbner mulighed for indgåelse af seniorstillinger, fra medarbejderen er 52 år
- Retten til seniordage, for nogle medarbejdergrupper starter når medarbejderen fylder 55 år

Chefforum skal altså med denne sag drøfte udkastet til retningslinjen, og beslutte hvad ledelsen skal tage med i KommuneMED.

Der bør være en opmærksomhed på, at seniorordninger kun oprettes og indgås, når det er praktisk og/eller økonomisk muligt og i overensstemmelse med forholdene på arbejdspladsen. Vurderingen er en del af ledelsesopgaven og sker i dialog og samarbejde med personalejuristerne. Samtidig bør mulighederne for seniorindsatsen i hver afdeling, drøftes i de enkelte AfdelingsMED'er.

Udkast til retningslinje for seniorindsatser vil efter drøftelse i Chefforum blive videresendt til KommuneMED til beslutning.

Lovgrundlag

- Rammeaftale om seniorpolitik, KL og Forhandlingsfællesskabet 2021. Heri findes hjemmel til at indgå seniorordninger som beskrevet i retningslinjen
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Historik

- Rammeaftale om seniorpolitik, KL og Forhandlingsfællesskabet 2021. Heri findes hjemmel til at indgå seniorordninger som beskrevet i retningslinjen
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Beslutning

Hensigten med seniorindsatserne er, at der mulighed for faglig udvikling og spændende jobs til seniorer samt, at seniorerne har lyst til at fortsat at være ansat i Albertslund Kommune. I Rammeaftale om seniorpolitik er der ikke fastsat en bestemt alder for seniorsamtaler, hvorfor det skal aftales lokalt.

Udvalget drøftede hvorvidt tilbud om seniorsamtale, når man er fyldt 52 år, er det rigtige tidspunkt. Nogle vil opleve, at det er meget tidligt, mens andre vil opleve det er et godt tidspunkt. Der blev talt om hensynet til medarbejdergrupper med jobs, som kan medføre tidligere nedslidning end andre jobs, ligesom det blev drøftet, at indholdet i samtalen kan være forskellig for forskellige aldre. Rammeaftale om seniorpolitik åbner mulighed for, at der fra medarbejderen er fyldt 52 år, kan indgås en aftale om seniorstillinger.

Der var enighed om, at seniorsamtalen skal tilbydes som 52-årig og dernæst – såfremt medarbejderen ikke ønsker seniorsamtalen - som 55-årig. Initiativet skal ligge hos ledelsen. Ønsker man en seniorsamtale i den mellemliggende periode, skal medarbejderen selv tage initiativ til samtalen.

Der var også enighed om, at der skal ske en kobling mellem MUS, LUS og GRUS og seniorsamtaler (SUS). Seniorsamtalerne kan beskrives som en metode, der anvendes generelt i organisationen.

Det er vigtigt, at lederne kender de forskellige muligheder rammeaftalen åbner for. I Albertslund Kommune indgås senioraftaler som udgangspunkt for 2 år, og de finansieres lokalt, idet der i kommunen er decentral lønsumsstyring.

Bilag

Oplæg - kvik-guide til CF - Retningslinje for seniorindsatser

Udkast til Retningslinje for Seniorindsatser - version 3

Punkt 7: MUS, LUS og GRUS i Albertslund Kommune

81.04.00-A26-5-24

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,
1. at KommuneMED drøfter forslag til justeringer af proces og materialer for MUS, LUS og GRUS i Albertslund Kommune

Resumé

I 2024 har vi på tværs af Albertslund Kommune afprøvet det koncept for hhv. MUS, LUS og GRUS, som blev udviklet af en arbejdsgruppe i sidste kvartal af 2023.

KommuneMED skal drøfte erfaringer fra afprøvningen af proces og materialer. Erfaringerne er indhentet fra Chefforum, kommunens AfdelingsMED og spørgeskemaer udsendt til medarbejdere og ledere i Albertslund Kommune.

På baggrund af erfaringerne har arbejdsgruppen udarbejdet forslag til justeringer af proces og materialer, som KommuneMED skal drøfte. Efter KommuneMEDs drøftelse, skal Chefforum drøfte og godkende justeringer, så proces og materialer kan tilpasses forud for udviklingssamtalerne i 2025.

Sagsfremstilling

I december 2023 drøftede KommuneMED og Chefforum forslag til nyt koncept for MUS, LUS og GRUS i Albertslund Kommune. Forslaget var udarbejdet af en arbejdsgruppe bestående af medarbejder- og lederrepræsentanter fra alle kommunens afdelinger. Chefforum godkendte i foråret 2024 forslag til proces og materialer og besluttede i denne forbindelse, at konceptet skulle afprøves i 2024 på tværs af kommunen.

Alle ledere har fået udleveret et fysisk eksemplar af puslespilsudgaven, og konceptets øvrige materialer og vejledninger findes på [medarbejdersiden](#).

Afprøvningen i 2024 har skabt mulighed for at indhente erfaringer med proces og materialer bredt i organisationen, og for at identificere evt. behov for tilpasninger af det oprindelige forslag.

Indsamling af erfaringer

Processen for indsamling af erfaringer blev behandlet på Chefforum den 26. september 2024.

HR har indsamlet både kvantitative og kvalitative data om brugen med proces og materialer. Alle syv AfdelingsMED har ultimo 2024 drøftet årets udviklingssamtaler og indrapporteret input derfra. AfdelingsMEDs input formodes at afspejle de væsentligste perspektiver fra erfaringerne i de enkelte udvalgs bagland. Dertil blev links til hhv. medarbejder- og lederspørgeskemaer udsendt til mailgruppen "Alle på AK's netværk" den 25. oktober 2024. I alt har 43 medarbejdere og 16 ledere besvaret spørgeskemaerne. I november 2024 drøftede Chefforum deres erfaringer med proces og materialer.

I december 2024 mødtes arbejdsgruppen til en drøftelse af de indsamlede erfaringer og fastlæggelse af forslag til justeringer.

Sammendrag af erfaringer og forslag til justeringer

Tilbagemeldingerne er i langt overvejende grad positive. Blandt meget andet fremhæves konceptets simplicitet, valgfriheden mellem skema og puslespil og mere flydende samtaler. En samling af tilbagemeldingerne kan ses som bilag til sagen.

Samlet set giver tilbagemeldingerne ikke anledning til større omkalfatring af konceptet. De peger dog på et ønske om i endnu højere grad at understøtte anvendelsen af materialerne. Samtidig er det tydeligt, at materialerne er blevet anvendt ret forskelligt fra leder til leder. Der er således en vigtig opmærksomhed på den vigtige oversættelsesopgave, lederne har med at introducere, rammesætte og koble spørgsmålene og det øvrige materiale til medarbejderne og deres daglige opgaver, trivsel og udvikling.

Arbejdsgruppen foreslår, at fokus primært rettes mod at understøtte ledere og medarbejdere i at bruge materialerne. Det skal ske gennem videndeling, videreudvikling og udbygning af vejledningsskemaerne og medarbejdersiden samt tilbud om små 'kurser' i MUS og GRUS.

Konkret foreslår arbejdsgruppen, at:

- vejledningsteksten gennemskrives og udbygges med eksempler på, hvordan hhv. MUS, GRUS og LUS (herunder walk-and-talk) kan forløbe. Der tilføjes video-materiale og 'FAQ' til medarbejdersiden, som kan udbygges løbende. Der skal være en opmærksomhed på, at vejledningerne ikke bliver for teksttunge
- ønsket om flere billedbrikker imødekommes ved at lægge ekstra billeder på medarbejdersiden, som kan bruges som supplement til de 10 billedbrikker i puslespillet
- der udarbejdes 'kan'-regler til puslespillet, som skal give et forslag til, hvordan der kan skabes fremdrift i puslespillet
- HR udbyder 'kurser' i løbet af første kvartal 2025, hvor ledere kan komme og høre om og inspirere hinandens MUS, GRUS og LUS-samtaler.
- Ledere tilbydes blanke klistermærker, der kan bruges til at ændre enkelte stikord i "deres" puslespilsvariant. Dette for at understøtte muligheden for lokale tilpasning og ejerskab til materialet.

Kommunens vision og politikker

Konceptet for MUS, LUS og GRUS er lavet med udgangspunkt i organisationskompasset samt Medarbejder- og ledelsesgrundlaget. Udviklingssamtalerne er på denne måde knyttet tæt til vores fælles styringskoncept og den adfærd, vi forventer af hinanden i Albertslund Kommune. Dette for direkte, at koble udviklingssamtalerne til Kommunalbestyrelsens vision og vores fælles opgave for borgere, virksomheder og foreninger i Albertslund Kommune.

Økonomi

Begrænsede produktionsomkostninger til blanke klistermærker.

Lovgrundlag

Aftale om kompetenceudvikling, KL og Forhandlingsfællesskabet.

Beslutning

Som aftalt er konceptet blevet evalueret efter et år, og tilbagemeldingerne har overvejende været positive.

I forhold til arbejdsgruppens anbefalinger er der den lille ændring, at kurserne afholdes i 2. kvartal 2025 og ikke 1. kvartal.

Der var i udvalget opbakning til et forslag om, at man ændrer "MUS, LUS og GRUS" til "MUS, LUS, SUS, og GRUS", sådan at seniorsamtalerne metodemæssigt bliver en del af konceptet.

Bilag

Samling af erfaringer fra udviklingssamtaler 2024

Punkt 8: Proces for årlig arbejdsmiljødrøftelse og evaluering af Plan MED

87.00.10-P35-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at KommuneMED tager orientering om proces for årlig arbejdsmiljødrøftelse, strategiplan og kompetenceudviklingsplan til efterretning

Resumé

KommuneMED skal:

- gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse
- hvert andet år gennemføre en strategisk drøftelse (Plan MED) af indsatsområder og opgaver. De modsatte år laves opfølgning på den gældende strategiplan.
- Tilbyde MED- og arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse

Sagsfremstilling

KommuneMED skal hvert år gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse med henblik på at tilrettelægge samarbejdet om sundhed og sikkerhed for det kommende år. Dette sker i sammenhæng med KommuneMEDs arbejde med strategiplanen, Plan MED.

KommuneMEDs nuværende strategiplan, Plan MED, er aftalt den 5. marts 2024 og er gældende for 2024 og 2025. Der skal således i 2025 laves en opfølgning på de udvalgte indsatsområder for perioden.

På baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse samt opfølgningen på Plan MED, skal udvalget desuden drøfte den supplerende uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Medlemmer af MEDudvalgene har også ret til årlig supplerende uddannelse. KommuneMED drøfter derfor oplæg til en årlig kompetenceudviklingsplan for både MED- og arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Processen for ovenstående tre temaer har følgende nedslag:

- KommuneMEDs møde, den 5. februar 2025: Orientering om proces og drøftelse af oplæg til det videre arbejde
- KommuneMEDs temadrøftelse den 10. marts 2025:
 - Årlig arbejdsmiljødrøftelse
 - Opsamling på strategiplanen Plan MED 2024-2025
 - Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2025
- HR samler udkast til det videre arbejde med Plan MED 2024-2025 samt kompetenceudviklingsplanen for MED og AMO 2025
- KommuneMEDs møde den 30. april: Orientering om eventuel justeret Plan MED samt endelig kompetenceudviklingsplan for MED- og AMO 2025

Efter KommuneMEDs møde i april 2025 bookes de kurser, der indgår i kompetenceudviklingsplanen og kurserne afholdes i løbet af det næste år. Administrationen arbejder videre med Plan MED for 2024-2025.

I foråret 2026 har KommuneMED på ny en tilsvarende proces som denne. Dog skal der udarbejdes en ny to-årig strategiplan for 2026-2027.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

- § 4 om årlig arbejdsmiljødrøftelse

- § 42 om supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

- § 9 stk. 5 om strategisk drøftelse

Beslutning

KommuneMED tog orientering om proces for årlig arbejdsmiljødrøftelse, strategiplan og kompetenceudviklingsplan til efterretning.

Bilag

Notat - forslag til kompetenceudviklingsplan for 2024 9 1.pdf

Punkt 9: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-2-24

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at historier til videreformidling drøftes.

Beslutning

Historier til videreformidling:

- Besøg af borgmesteren i KommuneMED
- Registrering af ½ sygedage
- Formålet med sygefraværssamtaler er som udgangspunkt fastholdelse af medarbejderen

Punkt 10: Eventuelt

81.38.04-P35-2-24

Sagsfremstilling

Eventuelt.

Supplerende sagsfremstilling

Eventuelt.

Historik

Her fremgår sagens løbende historik

Beslutning

Der var intet under eventuelt.