

# **REFERAT KommuneMED d. 18-12-2019**

**Mødedato** Onsdag d. 18. december 2019 kl. 10:00

**Mødested** Mødelokale 915

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Retningslinje for TRIO samarbejde.....	4
Orientering om sygefravær.....	6
Etablering af MED-dialogmøde ved sammenlægning af to afdelinger.....	9
Årshjul og mødeplan for KommuneMED 2020.....	11
Nyt om arbejdsmiljø.....	12
Orientering fra formand og næstformand.....	13
Historier til Pippet.....	15
Eventuelt.....	16

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat**

00.01.00-A00-1-19

## **Anledning**

Godkendelse af referat og dagsorden.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

## **Beslutning**

Referat og dagsorden blev godkendt. Der var afbud fra Susi Flex og Henrik Hansen.

## **Bilag**

Referat - 07. oktober 2019

## Punkt 2: Retningslinje for TRIO samarbejde

87.01.00-A00-1-19

### Anledning

Indstillingen er udarbejdet på baggrund af beslutning i KommuneMED, den 21. juni og 30. august 2019

### Sagsfremstilling

KommuneMED har i forbindelse med evalueringen af retningslinje om arbejdsbetinget stress, den 21. juni 2019, udtalt, at der var enighed om, at TRIO'en har en vigtig rolle i forhold til implementeringen af retningslinjen lokalt.

Under punktet "Godkendelse af referat og dagsorden" på KommuneMEDs møde, den 30. august, gav medarbejdersiden i KommuneMED udtryk for, at de ønskede, at der blev sendt noget ud omkring TRIOsamarbejdet. I den forbindelse oplyste Majken Kondrup, HR & Jura, at der ville blive lavet et tillæg til MEDhåndbogen om TRIO-samarbejdet.

På baggrund af disse tidligere drøftelser i KommuneMED har HR & Jura udarbejdet vedhæftede forslag til MED retningslinje for TRIO samarbejdet. En MED-retningslinje er et tillæg til den gældende MED-aftale og:

- En MED-retningslinje er ligeså bindende som den lokale MED-aftale
- Det vil kræve nedsættelse af et nyt forhandlingsorgan til drøftelse af den lokale MED-aftale, såfremt beskrivelsen ønskes indskrevet i den lokale MED-aftale

TRIO'en er ikke et formelt forum der kan erstatte MED-udvalget eller arbejdsmiljøgruppen. TRIO samarbejdet er ikke et "autoriseret" begreb og det er hverken beskrevet i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, overenskomster eller i arbejdsmiljølovgivningen. Derfor kan KommuneMED selv definere, hvordan vi forstår det, og hvordan vi vil bruge det i Albertslund Kommune.

### Indstilling

Økonomi & Stab indstiller, at:

1. vedhæftede udkast til retningslinje for TRIO samarbejdet i Albertslund kommune besluttet
2. retningslinjen sendes til samtlige ledere til implementering i det lokale arbejdsplads-MED/personalemøde med MED status

### Beslutning

Jette Runchel sagde som indledning, at man tidligere på KommuneMED havde bedt om at få italesat og styrket TRIO-samarbejdet. Derfor lå der nu et bud på en TRIO-retningslinje.

Der blev spurgt til, om man på arbejdspladser, hvor der ikke var en TR, kunne lave en form for et DUO-samarbejde i stedet.

Det blev drøftet, hvordan et sådant samarbejde adskilte sig fra samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen, da det så ville være samme personkreds. Det blev nævnt, at det kunne indebære en hyppigere dialog.

Det blev foreslået, at man kunne invitere MED-næstformanden med i drøftelserne, hvis man ikke havde en TR på arbejdspladsen.

Majken Kondrup gjorde opmærksom på, at TRIO'en er noget særligt, og at de medarbejdere, der er i TRIO'en, har en særlig beskyttelse, men at man godt som sådan kan godkende et duo-samarbejde.

Det blev aftalt, at man laver en tilføjelse til retningslinjen, om at man på arbejdspladser uden en TR kan aftale at lave et duo-samarbejde med en øget mødefrekvens end arbejdsmiljøgruppen har. Retningslinjen blev iøvrigt godkendt.

Det blev aftalt, at Niels Ulsing godkender formuleringen omkring duo inden den sendes ud.

### Bilag

Pjece-TRIO-en daglig aktionsstyrke.pdf

## Retningslinje for TRIO samarbejdet i Albertslund kommune

## Punkt 3: Orientering om sygefravær

81.28.00-P05-2-18

### Anledning

Som led i den forstærkede sygefraværsindsats orienteres KommuneMED om sygefraværsstatistikken fra 2. og 3. kvartal 2019. I orienteringen om sygefravær er der særligt lagt vægt på de arbejdspladser, som indgår i den forstærkede indsats.

### Sagsfremstilling

Ved udgangen af 2. kvartal 2019 har ansatte i Albertslund Kommune gennemsnitligt haft 6,9 sygedage, og ved udgangen af 3. kvartal 2019 er det tilsvarende tal 9,5 sygedage. Hvis sygefraværet i 4. kvartal har samme niveau som det gennemsnitlige sygefravær årets første 3 kvartaler, går Albertslund Kommune ud af 2019 med gennemsnitligt 12,7 sygedage pr. ansatte. Dette er et fald på 0,3 dag pr. ansat i forhold til niveauet i 2018, og rammer lige netop måltallet for 2019 som er på 12,7 dage pr. ansatte. Det er dog forventeligt, at opsigelser som følge af budgetbesparelser påvirker sygefraværet, så det stiger mere i årets sidste måneder og første halvår af 2020.

24 enheder har i 3. kvartal et sygefravær over måltallet, hvilket er 2 enheder mere end ved udgangen af 2. kvartal. Ligesom i 2. kvartal har 5 af afdelingerne et sygefravær over måltallet.

Opfølgning på sygefravær for enheder i den forstærkede indsats

Pilotprojektet i Dagtilbud

Hvis antal sygefraværsdage fremskrives til 2019 på baggrund af sygefraværet de 3 første kvartaler opnår 6 af de 8 institutioner, der er særlig fokus på i dagtilbud, et fald i forhold til sygefraværet i 2018. Det ser endda ud som om, at 2 af institutionerne, Damgården og Brillesøen kommer under måltallet for Dagtilbud, der er på 14,3 sygedage pr. ansat. For Kastanjen og Storken forventes en stigning i sygefraværet fra 2018 til 2019. Sygefraværet i Kastanjen forventes at falde markant fra 1. kvartal 2020. Primo 2020 ændres arbejdsgangen for indkaldelse til sygefraværssamtaler. Dette skal styrke den systematiske opfølgning på sygefravær med konsekvent afholdelse af sygefraværssamtaler.

Pilotprojekt i Jobcentret

Der gennemføres et pilotprojekt om sygefravær i Jobcentret. På baggrund af 1. kvartal 2019 kunne der forventes gennemsnitligt 18,0 sygefraværsdage pr. ansat i 2019. I 2. kvartal er dette faldet til 13,4 dage. Udviklingen med et faldende sygefravær i Jobcentret fortsætter i 3. kvartal, og alt tyder på, at Jobcentret når et sygefravær, der ligger under det fastsatte måltal på 14,8 dage pr. ansatte i 2019.

Håndholdte forløb for udvalgte arbejdspladser

7 enheder er udvalgt til håndholdte forløb: Sundhedsplejen, Familieafsnittet, Voksne med særlige behov, Herstedvester Skole, Egelundskolen, PPR og Brøndagerskolen. For 3 af enhederne forventes sygefraværet for 2019 at falde i forhold til 2018, mens det forventes at stige for 3 andre enheder og ligge på et uændret niveau for 1 enhed.

Sygefravær og andre HR-emner

En af aktiviteterne i den forstærkede sygefraværsindsats er en analyse af sygefravær og andre HR-emner for at afdække, om andre HR-indsatser kan forventes at bidrage til at reducere sygefraværet. Analysen er bygget op om følgende 6 hypoteser, der er søgt be- eller afkræftet ved hjælp af relevant data:

1. Har nyansatte højere sygefravær? Analysen viser, at nyansatte i Albertslund Kommune har et lavere sygefravær end kommunens ansatte generelt.
2. Har yngre ansatte højere sygefravær? Yngre ansatte i Albertslund Kommune har et lavere sygefravær end kommunens ansatte generelt.
3. Har ældre ansatte højere sygefravær? Ældre ansatte (defineret som 60årige og derover) i Albertslund Kommune generelt ikke har et højere sygefravær. De ældre ansatte i Social & Familie og Sundhed, Pleje & Omsorg har dog et højere sygefravær. Data for Sundhed, Pleje & Omsorg overleveres til afdelingen, så det kan indgå som baggrund i det igangværende trivselsprojekt.
4. Har arbejdspladser med mange fratrådte ansatte også et højt sygefravær? I Albertslund Kommune er der ikke en entydig sammenhæng mellem mange fratrådte og et højt sygefravær.
5. Har medarbejdere på arbejdspladser, hvor ledere har højt fravær, et højt sygefravær? I Albertslund Kommune er der ikke en entydig sammenhæng mellem lederes og deres medarbejders sygefraværsniveau.
6. Er der sammenhængen mellem arbejdsskader og sygefravær? Der er ikke entydige mønstre i sygefravær forårsaget af arbejdsskader, hverken for det korte fravær på 1-6 dage, sygefravær på 1-3 måneder samt sygefravær på mere end 3 måneder og permanent arbejdsudygtighed. Dette understreger vigtigheden af den systematisk arbejdsmiljøindsats, hvor arbejdsgruppen bruger arbejdsskader og nærved-ulykker som afsæt for at minimere risici for fremtidige skader. I Albertslund Kommune, og særligt i Skole & Uddannelse, er der mange krænkende hændelser, som ikke medfører fravær. Disse bør også inddrages som kilde til læring i det forebyggende arbejde. Som en del af arbejdsmiljøindsatsen for 2019 er der ved at blive planlagt en temadag om krænkende handlinger. Temadagen forventes at have fokus på, hvordan arbejdspladserne når fra læring af hændelsen på et møde til reelle handlinger, der nedbringer risiko.

Den samlede analyse af sygefravær og HR-emner er vedlagt som bilag, se bilag 4.

På baggrund af analysen anbefales det, at der på nuværende tidspunkt ikke iværksættes andre HR-indsatser. Indsatsen på de udvalgte enheder fortsætter, og det anbefales, at der følges op på temadagen om krænkende hændelser, og at emnet fremlægges i KommuneMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefravær for 2. og 3. kvartal 2019 tages til efterretning
2. at analysen af sygefravær og andre HR-emner tages til efterretning

## **Beslutning**

KommuneMED var lidt undrende overfor hypotese nr. 4 om, at en stor personaleomsætning ikke skulle have indflydelse på sygefraværet. Umiddelbart mente man, at der måtte være en sammenhæng.

I forhold til hypotese 6 blev der spurgt til, om man ikke i Rollebien kunne registrere arbejdsskadebetinget sygefravær.

Det blev oplyst, at der fandtes en facilitet til det i Rollebien, men at der var behov for at undersøge, hvordan registrering af den type fravær spillede sammen med dels Insubiz og dels virk.dk, hvorfra man får refusion i forbindelse med sygemeldinger. Det blev aftalt, at Majken Kondrup skulle undersøge dette nærmere.

Generelt mente man, at sygefraværet var højt. Majken Kondrup nævnte, at man har kunnet se, at de steder, hvor man har lavet en systematisk sygefraværindsats, der falder fraværet.

Der blev spurgt til, om det var muligt at undersøge en hypotese mere, nemlig om det har et indflydelse på sygefraværet, at en leder har mange ansatte under sig.

Der blev spurgt til den nævnte temadag om krænkende handlinger. Majken Kondrup lovede at undersøge sagen. Det kan efterfølgende oplyses, at den omtalte temadag var en allerede afholdt dag.

Anneke Sø nævnte, at hun sad i et panel om sygefravær. Der kommer en ny hjemmeside om sygefravær, ”Sygefravær.dk”. Her vil der være omtale af en række redskaber, og man vil også kunne rekvirere et rejsehold fra Arbejdstilsynet.

Mark Thorsø Madsen nævnte, at Lars Voldum havde opfordret til, at man brugte lidt mere tid på anmeldelse af arbejdsskader. Jette Runchel mente, hvis der er arbejdspladser, hvor der er et konkret problem, så må man tage fat i dem. Trioen må også i arbejde der.

Lars Skovmand nævnte, at man jo også kunne nævne det på arbejdsmiljø-kurserne.

Majken Kondrup nævnte, at Joan Bendiksen også siger det til alle nye ledere.

Herefter blev sagen taget til efterretning

## **Bilag**

Kvartalsstatistik 1-2. kvartal 2019.pdf

Kvartalsstatistik 1-3. kvartal 2019

Status på sygefravær 3. kvartal 2019.pptx

Sygefravær og andre HR-emner

## **Punkt 4: Etablering af MED-dialogmøde ved sammenlægning af to afdelinger**

81.38.00-A21-1-19

### **Anledning**

Som en del af budgetaftalen for 2020 er det besluttet, at der skal ske en reduktion i topledelsen med en afdelingschef

### **Sagsfremstilling**

Reduktionen i topledelsen skal ske ved en sammenlægning af de to afdelinger, Miljø & Teknik og Drift & Service. Sammenlægningen indebærer, at afdelingschefen for Drift & Service pr. 1. marts 2020 overgår til en stilling som leder indenfor samme område og at der ansættes en ny afdelingschef med ansvar for begge de sammenlagte afdelinger. Der er allerede indgået aftale med chefen for Drift & Service og ansættelsesprocessen for en nye afdelingschef er igangsat.

Den videre proces indebærer involvering af de lokale arbejdspladsMED og Personalemøde med MED-status. Der foreslås afholdt informationsmøder i de nuværende to afdelinger i januar 2020 samt afholdelse af et tværgående MED-dialogmøde når den nye afdelingschef er startet i marts 2020.

Formålet med dialogprocessen og MED-dialogmødet er, at skabe muligheden for

- medinddragelse og medindflydelse for alle medarbejdere i de to afdelinger i f.t. sammenlægningsprocessen
- at sikre det bedst mulige beslutningsgrundlag, ved at indhente og anvende de input og den viden som ledere og medarbejdere hver især kan bidrage med i f.t. både sammenlægningen og det videre samarbejde
- at drøfte om der skal ske ændringer af MED- og arbejdsmiljøorganiseringen

### **Lovgrundlag**

- Rameaftale for medindflydelse og medbestemmelse
- Retningslinje for procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold (lokal MED-retningslinje)
- Aftale om MED-struktur (lokal aftale om MED-dialogmøder)

### **Personalekonsekvenser**

Der er indgået aftale med afdelingschef Klaus Nielsen om nyt stillingsniveau.

Det vurderes, at sammenlægningen ikke umiddelbart vil medføre opgaveændringer eller lokalerokeringer for medarbejderne i de to afdelinger.

### **Indstilling**

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at der etableres et MED-dialogmøde på tværs af de to afdelinger
2. at direktøren for BKMB deltager i det indledende MED-dialogmøde hvorefter processen videreføres af den nye afdelingschef for det samlede Miljø & Teknik

## **Beslutning**

Elisabeth Gadegaard Wolstrup oplyste, at stillingsopslaget på afdelingschefstillingen var ude nu. Man regner med ansættelse pr. 1. marts 2020.

Herefter blev sagen godkendt.

## **Punkt 5: Årshjul og mødeplan for KommuneMED 2020**

00.00.00-A00-17-16

### **Sagsfremstilling**

Der er udarbejdet et forslag til årshjul og mødeplan for KommuneMED i 2020

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. udkast til årshjul og mødeplan godkendes

### **Beslutning**

Årshjul og mødeplan blev godkendt.

Der fremkom et enkelt ønske om, at se på, om februar-mødet kunne ligge på en anden dag.

### **Bilag**

Årshjul KommuneMED 2020 rev

## **Punkt 6: Nyt om arbejdsmiljø**

00.01.00-A00-1-19

### **Anledning**

Nyt om arbejdsmiljø

### **Sagsfremstilling**

- Opdateret oversigt over Arbejdstilsynets besøg i oktober 2019

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

**Lars Skovmand nævnte, at der var vedtaget en ny lov om sygefravær.**

**Der var ikke kommet så meget ud om loven endnu. Lars Skovmand ville undersøge det nærmere. Han mente også, at man burde orientere om den nye lov på arbejdsmiljøuddannelsen.**

**Majken Kondrup oplyste, at hun også havde læst om loven, men at hun tænkte, at der gik noget tid før nogle kunne sige noget om lovens konsekvenser. Majken tænkte, at man nok var væsentligt klogere om ½ års tid.**

Der var ikke noget i forhold til Online AT.

### **Bilag**

Udtræk OnlineAT oktober 2019.xlsx

## **Punkt 7: Orientering fra formand og næstformand**

00.01.00-A00-1-19

### **Anledning**

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Tilbage melding fra Lars Voldum angående risikostyringsrapport
- Budget 2020 - udmøntning

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Der blev uddelt en oversigt over antalt afskedigelser i forbindelse med budget 2020.

Der er nedlagt 89 stillinger og varslet 50 medarbejdere. I varslingerne indgår også varslinger ned i tid og varslinger om ændrede vilkår. Der er omplaceret 4 medarbejdere på nuværende tidspunkt.

Jette Runchel fortalte, at man er i fuld gang med at implementere og omlægge opgaver og få tingene til at fungere med færre medarbejdere.

Michael Christensen nævnte, at man skal huske at passe på dem der er tilbage.

Niels Ulsing nævnte, at man måske skal evaluere på processen og på selve udførelsen af varslingsdagen og gribe den anderledes an hvis der kommer en næste gang.

Han nævnte også her, at man kunne kigge på muligheden for at lave nogle fælles kriterier, hvilket ville forenkle processen betydeligt. Måske kunne man have 3-4 fælles kriterier og så et enkelt specifikt for den enkelte arbejdsplads, hvis det var nødvendigt. Niels Ulsing ville gerne opfordre til, at man gør det fremover.

Jette svarede, at det ville man gerne være med til at kigge på, men at det var vigtigt, at de enkelte arbejdspladser var involverede i processen.

I forhold til praktikken omkring varslingsdagen og udfordringerne med meget ”gennemsigtige” lokaler, havde Jette Runchel svært at komme med et bud på bedre løsninger. Processen omkring selve varslingsdagen er jo drøftet i de lokale MEDudvalg, og Jette Runchel mente, at det var også her, at man fandt de bedste løsninger.

Medarbejderrepræsentanterne var enige i dette, men ville gerne arbejde på ideer til en bedre proces.

Anne-Mette Brandt mente, at man måske i højere grad skulle tale om hvordan fællesskabet agerede i disse situationer. Hvordan hjælper fællesskabet bedst hinanden?

Majken Kondrup nævnte, at man fra HR havde opfordret til at man lavede en buddyordning. Dette havde været godt og det ville man gerne opfordre til fremover.

Det blev nævnt, at der er lavet nogle undersøgelser om den værdige opsigelse, og at der er en del konsulenthuse, som har forholdt sig til det.

Det der går igen i deres undersøgelser er, at der hvor medarbejderne selv har været med til at bestemme processen, har man også de bedste erfaringer i forhold til afskedigelsesprocessen.

Det blev nævnt, at det havde været svært for TR'erne at forberede sig ordenligt, da de ikke på forhånd vidste hvem der blev afskediget. De steder hvor de havde fået en orientering om antallet pr. organisation havde man været lidt bedre forberedt.

I forhold til tilbagemeldingen angående risikoreporten fra Lars Voldum på sidste møde i KommuneMED oplyste Jette Runchel, at hun, Lars Skovmand og Mark Thorsø Madsen havde holdt et møde og der spurgt ind til muligheden for at komme yderligere ned i tallene. Lars Voldum havde oplyst, at dette i nogle af tilfældene var muligt. Lars Voldum ville vende tilbage med mere information. Jette Runchel, Lars Skovmand og Mark Thorsø Madsen orienterer i KommuneMED, når hun har fået en tilbagemelding fra Lars Voldum.

Niels Ulsing nævnte, at der havde været en sag om manglende TR inddragelse ved tjenstlige samtaler og at det var afgjort, at der ikke var hjemmel til at nægte, at TR får oplysninger inden en sag. KL havde udtalt sig i sagen. Niels ville sende artiklen til Majken Kondrup, som sagde at HR ville kigge på den.

## **Punkt 8: Historier til Pippet**

00.01.00-A00-1-19

### **Anledning**

Historier til Pippet drøftes

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til Pippet drøftes

### **Beslutning**

Jette Runchel oplyste, at det sidste PIP udkommer fredag. Dette er et led i en ny kommunikationsstrategi. Pippet erstattes af et nyhedsbrev og videoklip og man introducerer ”Den grønne sofa” som en kommunikationskanal.

Jette Runchel bad om, at overskriften på punktet ændres fremover.

## **Punkt 9: Eventuelt**

00.01.00-A00-1-19

### **Beslutning**

Jette Runchel takkede for samarbejdet i 2019 og ønskede god jul.

Pernille Carlsen udleverede et skema angående DEFGO og bad om at få skemaet retur på næste møde.