

# REFERAT KommuneMED d. 11-12-2024

**Mødedato** Onsdag d. 11. december 2024 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), Emil Ottesen - Valggruppe B (FOA SOSU), 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 og Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard)

# Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering fra forperson og næstforperson.....	5
Nyt om arbejdsmiljø.....	7
Feriefonden.....	8
KommuneMEDs mødeplan 2025.....	9
Ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune.....	10
Orientering om sygefravær 3. kvartal 2024.....	12
Historier til videreformidling.....	15
Eventuelt.....	16

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-1-24

## Anledning

Godkendelse af dagsorden og referater.

## Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden og godkendelse af referat af KommuneMEDs møder den [24. september](#) samt [10. oktober](#).

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at KommuneMED godkender:

- mødets dagsorden
- referat af KommuneMEDs møde den 24. september 2024
- referat af KommuneMEDs møde den 10. oktober 2024

## Beslutning

Dagsorden til mødet blev godkendt.

Referat af KommuneMEDs møde den 24. september 2024 og referat af KommuneMEDs møde den 10. oktober 2024 blev godkendt.

### *Deltagere:*

Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør)

Næstforperson Maiken Bryde Amisse - Valggruppe C (DLF)

Mark Thorsø Roslind - AMR

Merete Winther – Valggruppe A (IDA)

Charlotte Jacobi - Valggruppe B (HK)

Emil Ottesen – 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)

Mette Holck (interim leder af Organisation & Politik)

### *Afbud:*

Anne Cecilie Børgesen - AMR

Vakant ledelsesrepræsentant (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social)

*Gæst:*

Dennis Blom Hansen – Suppleant for Emil Ottesen

*Referent:*

Jette Fuglsang Vangsgaard

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

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen

## Punkt 2: Orientering fra forperson og næstforperson

81.38.04-P35-1-24

### Anledning

Fast dagsordenspunkt, jf. KommuneMEDs forretningsorden (Den lokale MED-aftale, bilag L).

### Sagsfremstilling

KommuneMEDs forperson og næstforperson orienterer om:

- Kommunens tilbud om krisehjælp og anden psykologisk bistand
- MED-konference 2024
- Nyansat afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social samt nye ledere i HR & Løn
- Den nye sundhedsreform
- Information om regler om forbud mod salg af kommunalt inventar og ejendom, herunder info om genbrugsbørs

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orientering fra forperson og næstforperson tages til efterretning.

### Beslutning

*Kommunens tilbud om krisehjælp og anden psykologisk bistand*

Der er indgået aftale med Dansk Erhvervspsykologi/Dansk Krisekorps om kommunens psykologordning. Ordningen omfatter ligesom før arbejdsrelaterede forhold. Henvendelser skal foregå via nærmeste leder. Dette er en ændring i forhold til tidligere, hvor tillidsvalgte har kunnet henvise kolleger til ordningen, men hvor der samtidigt var krav om, at leder skulle informeres efterfølgende.

Maiken fortalte, at man i kontaktudvalget syntes, at det er ærgerligt, at tillidsvalgte ikke længere kan henvise kolleger til psykologordningen. Henrik henviste til, at ordningen omfatter arbejdsrelaterede forhold, og at det vil være noget, som man i Trioen skal rykke på. Lederen vil derfor altid være en del af løsningen. Hvis det er samarbejdsrelationen til leder, der bøvler, kan man selv - eller bede en tillidsvalgt om hjælp til at - gå til leders leder eller højere i ledelsesstrengen. Man kan også gå til HR. Hensigten er ikke, at ledelsen skal være et "nåleøje". Henrik tilbød at mødes med kontaktudvalget og tale om ordningen. Det blev aftalt, at der evalueres på den nye psykologordning efter et år.

*MED-konference 2024*

Temaet var velfærdens vilde problemer og samarbejdet i KommuneMED om disse. Der var blandt andet en øvelse om krydspres, og om man arbejder med træk eller skub i udvalget, Hvad er det, der kommer udefra, som påvirker rummet, og hvordan skaber man et rum indenfor de rammer, der eksisterer? Det var en god konference, og de plancher, der blev brugt ifm. øvelsen, kan måske bruges på udvalgets temamødet i marts.

*Nyansættelser*

Tanja Thor Møller er ansat som ny afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social. Tanja har bl.a. erfaring fra en stilling som stabschef for Sundhed og Forebyggelse i Rudersdal Kommune og som afdelingsleder for Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune. Det var et enigt ansættelsesudvalg.

I Økonomi & Stab tiltræder 2 nye ledere. Maria Schwarz Sauer bliver leder for HR & Løn. Maria kommer fra en stilling som sektionschef i Region Hovedstadens Psykiatri HR-afdeling og har før det erfaring med revision af løn og pension på statslige arbejdspladser som ansat i Rigsrevision. Laura Smith Hansen bliver leder for Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling. Laura har arbejdet med organisations- og ledelsesudvikling i flere år og har bl.a. ledelseserfaring som sekretariatschef i Børne- og Ungesekretariatet i Frederiksberg Kommune.

Ole Therkildsen er ansat som ny leder af materialegården. Ole har mange års ledelseserfaring fra socialområdet.

Alle tiltræder pr. 1. januar 2025.

### *Den nye sundhedsreform m.v.*

Den nye sundhedsreform betyder, at kommunerne skal aflevere nogle opgaver til Regionen, hvilket betyder, at det alt andet lige må formodes, at der på et tidspunkt vil komme til at skulle ske en virksomhedsoverdragelse af nogle af kommunens ansatte. De områder, der berøres, er genoptræning, midlertidige pladser, akutsygeplejen og patientrettet forebyggelse. I reformen er indeholdt, at der kan indgås aftale mellem regionen og kommunen om, at funktionerne bevares i kommunen. Det er dog en forudsætning, at der minimum er 50.000 indbyggere i kommunen, hvilket ikke er tilfældet i Albertslund Kommune. I november 2025 er der valg til Regionsrådene, og det vil først være herefter, at der kommer en afklaring på, hvad reformen konkret betyder for kommune.

På beskæftigelsesområdet er det aftalt, at der på landsplan skal spares 3 mia. kr. Det formodes at svare til ca. 17 mio. kr. i Albertslund Kommune. Hvordan dette vil komme til at ske, udmeldes til kommunerne i løbet af første halvår 2025.

Tredje kvartals budgetopfølgning viser, at kommunens økonomi samlet set ser fornuftig ud. Nogle områder ser ud til at ende året med et merforbrug, herunder specialområdet, PPR, rusmiddelområdet og hjemløseområdet. Det gælder også ældreområdet, men her ser det forventede merforbrug ikke ud til at blive så stort som tidligere antaget. Fra medarbejderside blev der spurgt til, om merudgifterne på rusmiddelområdet kan skyldes, at der er flere end tidligere, der får rusmiddelbehandling? Henrik oplyste at det ikke kan konkluderes, men at udgifterne på området er svære at styre, idet man som borger har man ret til at få behandling.

Torsdag den 5. december blev der afholdt udviklingsdag for udvalgte medarbejdere og ledere, hvor der blev arbejdet ind i nogle udvalgte politikker med henblik på at udvikle tværgående prøvehandlinger til nogle af kommunens 17 politikker. Arbejdet fortsættes den 27. januar 2025. Arbejdet med prøvehandlinger relateret til alle kommunens politikker er næsten gennemført. De få der udestår er planlagt til gennemgang i 2026.

### *Opmærksomhed på regler om forbud mod salg af kommunalt inventar og ejendom uden godkendelse, herunder info om genbrugsbørs*

Det er ikke tilladt at sælge kommunalt inventar m.v. Det gælder uagtet, at man får tilbudt en god pris, og købssummen anvendes til andet kommunalt indkøb. Findes der på arbejdspladsen inventar eller andet, der ikke er brug for, så er der etableret en genbrugsbørs, hvor tingene kan sættes på, så de kan komme andre af kommunens arbejdspladser til gode. Der vil blive sendt information ud til arbejdspladserne.

### *Nye medlemmer af KommuneMED*

Emil Ottesen udtræder af KommuneMED ved årets udgang. Dennis Blom Hansen overtager pladsen for valggruppe B.

Maria Schwarz Sauer indtræder som ledelsesrepræsentant. Derudover drøftes det på chefforum, hvem der indtræder i stedet for afdelingschef Rikke Terslev.

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen

## Punkt 3: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-1-24

### Anledning

Fast dagsordenspunkt, jf. KommuneMEDs forretningsorden (Den lokale MED-aftale, bilag L).

### Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt forperson og næstforperson orienterer om arbejdsmiljø. Herunder

- AMR-netværskickoff mødet den 20. november
- Den politiske beslutning om temperaturer i kommunens bygninger

### Indstilling

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

### Beslutning

Bilagene til sagen tages til efterretning

*AMR-netværskickoff den 20. november 2024*

Mark fortalte, at kickoffdagen gik rigtig godt, og de fremmødte AMR'ere var glade for at mødes. På dagen blev talt om roller og ansvar, og om hvordan man fremadrettet skal kommunikere sammen. Mark og Anne har talt med Kommunikation om, hvordan Medarbejdersiden eventuelt kan anvendes, og de er i gang med at lave et overordnet årshjul for arbejdsmiljøarbejdet.

Mark fortalte, at han har fået henvendelser om problemer i arbejdsmiljøet, og derfor gerne ville drøfte muligheden for gennemførelse af en APV før næste trivselsmåling i 2026. Udvalget talte bl.a. om:

- At det er vigtigt, at være opmærksom på, at der er pligt til at gennemføre en APV ved større ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet, og i øvrigt når behovet opstår. Det er ikke nødvendigvis sammenfaldende med kommunens fælles trivselsmåling og APV.
- At en kommuneAPV vil berøre alle, men hvis problemerne er lokale, så er det måske ikke løsningen?
- Er der på alle arbejdspladser blevet fulgt op på handleplanerne, der blev lavet i forbindelse med den seneste trivselsmåling og APV?
- Kan der gøres status på, hvad der arbejdes med samt om processen kan forbedres.

*Temperaturer i kommunens bygninger*

Politisk har man truffet en beslutning om, hvordan temperaturerne i kommunens bygninger skal være. Der er tale om en varig beslutning, som er god for klimaet og for økonomien. Der blev opfordret til, at man er opmærksom på træk som kan betyde, at man oplever at fryse, selvom temperaturen er som besluttet.

### Bilag

Udtræk Online AT 2024 - Alle sager pr. 9.12.2024

Udtræk Online AT 2024 - sager med FRISTER pr. 9.12.2024

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen

## **Punkt 4: Feriefonden**

81.16.00-G01-1-21

### **Anledning**

Valg til Feriefondens bestyrelse.

### **Sagsfremstilling**

Hver tredje år i maj afholdes der valg til Albertslund Kommunes Feriefonds bestyrelse. Bestyrelsens medlemmer vælges blandt virksomhedens ansatte efter indstilling fra KommuneMED, jf. Feriefondens vedtægter.

KommuneMED skal derfor drøfte og indstille kandidaterne, hvorefter valg til bestyrelsen vil blive gennemført hurtigst muligt.

### **Kandidater:**

Jeanette Thustrup – genopstiller

Ulla Lasson – genopstiller

Tina Duetoft – genopstiller

Vakant (navn kommer efter møde i Kontaktudvalget)

Vakant (navn kommer efter møde i Kontaktudvalget)

### **Indstilling**

Forpersonskabet indstiller,

1. at KommuneMED drøfter og indstiller de foreslåede kandidater med henblik på, at valg til bestyrelsen kan blive gennemført hurtigst muligt.

### **Beslutning**

Kontaktudvalget holdt møde mandag den 9. december. Følgende kandidater indstilles til godkendelse i KommuneMED:

- Jeanette Thustrup – Borger, Arbejdsmarked & Erhverv
- Ulla Lasson – Borger, Arbejdsmarked & Erhverv
- Tina Duetoft - Borger, Arbejdsmarked & Erhverv
- Carina Kofoed – Kultur, Fritid & Ejendomme
- Diane Guinot - Børn, Sundhed & Velfærd

KommuneMED godkendte de opstillede kandidater.

### **Bilag**

Albertslund Feriefonds vedtægter

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen

## **Punkt 5: KommuneMEDs mødeplan 2025**

81.38.04-P00-3-24

### **Anledning**

Hvert år udarbejdes en mødeplan for KommuneMEDs møder i det kommende år.

### **Sagsfremstilling**

I henhold til KommuneMEDs forretningsorden (bilag L til lokalaftalen) skal mødeplanen for det kommende år udarbejdes senest i december måned året før. Forslag til KommuneMEDs årsplan 2025 er vedlagt som bilag.

Jævnfør forretningsordenen mødes KommuneMED ordinært fem gange om året (februar, april, juni, september og december) og normalt én gang om året med kommunens politiske ledelse med henblik på at drøfte den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. I marts holdes der en halv temadag om KommuneMEDs strategiplan og derudover planlægges temadage efter behov.

I øvrigt kan der holdes møde, når forperson og næstforperson finder det nødvendigt, og såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodningen med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet. I så fald indkaldes der til ekstraordinært møde.

Der er tale om en foreløbig årsplan, idet der løbende oprettes dagsordenspunkter til de planlagte møder. Mødetidspunkter ændres dog kun, hvis særlige hensyn taler for og efter aftale med forperson og næstforperson. Det udestår at fastsætte mødedatoer ifm. budget 2025. Når disse datoer er på plads genudsendes mødeplanen til udvalget.

Af hensyn til kalenderplanlægning er der allerede udsendt invitationer til planlagte KommuneMED møder i 2025.

### **Lovgrundlag**

Lokal MED-aftale Albertslund Kommune, bilag L: KommuneMEDs forretningsorden

### **Indstilling**

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,  
1. at KommuneMEDs mødeplan for 2025 godkendes.

### **Beslutning**

Mødeplanen for 2025 blev godkendt. Endnu udestår mødedatoer i forbindelse med budgettet i mødeplanen, men datoerne følger.

KommuneMED vil i starten af året vil se på, om der er nogle punkter, som kræver tilbagemeldinger fra afdelingsMED. Der er tidligere sendt info om kommende Plan MED drøftelser til MED-organisationen.

### **Bilag**

Mødeplan\_årshjul KommuneMED2025

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen

# Punkt 6: Ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune

81.05.00-A26-2-24

## Anledning

KommuneMED drøfter og kvalificerer forslag til ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune.

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Sekretariat for Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling har udarbejdet forslag til nye, mere ensartede stillingsannoncer i Albertslund Kommune.

Formålet med forslaget til nye, mere ensartede stillingsopslag er dels at udbrede fortællingen om Albertslund, og dels at skabe endnu større genkendelighed om Albertslund Kommune som arbejdsplads igennem de præsentationer af kommunen, vores stillingsannoncer indeholder. Forslaget har således rod i fokusområde 1 i anbefalingerne fra arbejdsgruppen om attraktiv arbejdsplads samt indsatsområde 1, Tiltrækning, i Plan MED 2024-2025.

### Indhold

Som bilag til sagen findes forslag til en række forskellige elementer, som sammen skal bidrage til at skabe mere ensartede stillingsannoncer.

Som det første indeholder bilaget en beskrivelse af en opdateret, obligatorisk disposition for stillingsannoncer i Albertslund Kommune. Dispositionen indeholder en vejledning til de forskellige elementer, og er nogle steder suppleret af blokke med 'standard-tekst', som skal ind i stillingsannoncerne. Standardteksterne indsættes i Albertslund Kommunes rekrutteringssystem, Emply, som alle stillingsannoncer skal oprettes i. Standardteksterne indeholder dels tekst om løn- og ansættelsesvilkår, dels tekst om Albertslund Kommune samt medarbejder- og ledelsesgrundlagets værdier, organisationskompasset og fælles bærende principper for arbejdet. Det kan overvejes, om skabelonens tekst i afsnit 3 og 9 skal suppleres med en kortere udgave end de nuværende. På den måde vil de ansættelsesansvarlige på arbejdspladserne kunne vælge alt efter karakteren af den stilling, der søges besat.

Dernæst følger i bilaget et forslag til en ny, obligatorisk billedpulje for stillingsannoncerne. Billederne uploades de til Emply. Som ansættelsesansvarlig kan man vælge mellem en række billeder, der matcher jobkategorien i stillingsopslaget eller nogle mere generelle for Albertslund. Billedernes format er tilpasset visning på desktop og mobiltelefon. Den grønne farvegradering er valgt for at bidrage til umiddelbar genkendelighed af vores grønne kommune.

Endelig er der som støtte til ansættelsesansvarlige og ledere lavet små guides og gode råd til brug af SoMe og video i ansættelsesprocessen.

### Proces

KommuneMED skal jf. Plan MED kvalificere forslag til ensartede stillingsopslag. Efter behandling i KommuneMED, skal forslaget godkendes i Chefforum.

Forud for KommuneMEDs behandling, har Chefforum drøftet forslaget til ensartede stillingsopslag på mødet den 4. december 2024. Chefforum havde følgende indledende bemærkninger:

- Det er meget velkomment med et materiale, der understøtter mere ensartede stillingsopslag. Som oplæg til drøftelsen i KommuneMED præsenteres på mødet et eksempel på en stillingsannonce udarbejdet efter forslag her, så det bliver mere håndgribeligt, hvordan bilagets elementer konkret kan se ud.
- Billedpuljen bør tilpasses. Én vej at gå er at skære billedpuljen til, så der bliver færre billeder - alle med tværgående og mere overordnet 'Albertslund-karakter'. En anden vej er at udvide billedpuljen, så den i endnu højere grad afspejler den diversitet, der er i vores jobs og i Albertslund Kommune. Det gælder f.eks. i forhold til sundhed, unge og det specialiserede område. Dette skal drøftes med KommuneMED.

Når der er truffet beslutning om nye stillingsannoncer, skal bilagets forskellige dele lægges på medarbejdersiden som hjælp og inspiration. Medarbejdersiden vil løbende kunne suppleres med stillingsopslag til inspiration. Skabelonens afsnit

med standardtekster indsættes i rekrutteringssystemet, Emply. Alle ledere orienteres ligeledes via mail, når det nye materiale er klar til brug.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter og kvalificerer forslag til ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune

## **Beslutning**

Der er hård konkurrence om kvalificerede kandidater til vakante stillinger, og det er derfor vigtigt, at kommunens stillingsopslag fremstår attraktive. I Plan MEDs indsatsområde med overskriften ”Tiltrækning” er handling nr. 2, at kommunen præsenteres ensartet i stillingsopslag, og at medarbejder- og ledelsesgrundlaget indtænkes i disse.

Udkast til en ny skabelon til opbygning af stillingsopslag blev præsenteret for KommuneMED.

Fra medarbejderside blev der kvitteret for et godt materiale med hjælpsomme tips/instruktioner. Der blev spurgt ind til, hvor meget kunstnerisk frihed der er lokalt? Der er behov for, at der er ’knald på’ annoncerne, så de ikke fremstår for kedeligt. Billederne fremstår lidt gammeldags, både den grønne tone og motiverne. Hvor meget må der ændres på disse?

Ledelsen oplyste, at skabelonen er faste i forhold til standardteksterne, men resten udfylder man selv. Det er vigtigt, at stillingsopslagene signalerer, at Albertslund Kommune er en professionel arbejdsplads. Derudover står annoncerne ikke alene, f.eks. er sociale medier en vigtig platform, hvor der er stor frihed til at være kreativ. Kommunikation bidrager gerne med tips om, hvordan man kommer langt ud.

Henrik oplyste, at chefforum vil drøfte skabelonen igen og i den forbindelse også kigge på billedmaterialet. Herefter vil det endelige materiale blive gjort tilgængeligt for alle medarbejdere.

## **Bilag**

Stillingsopslag\_nov\_2024

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen

## Punkt 7: Orientering om sygefravær 3. kvartal 2024

81.28.00-P05-5-24

### Anledning

KommuneMED orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune for 3. kvartal 2024.

### Sagsfremstilling

#### Status sygefravær 3. kvartal 2024

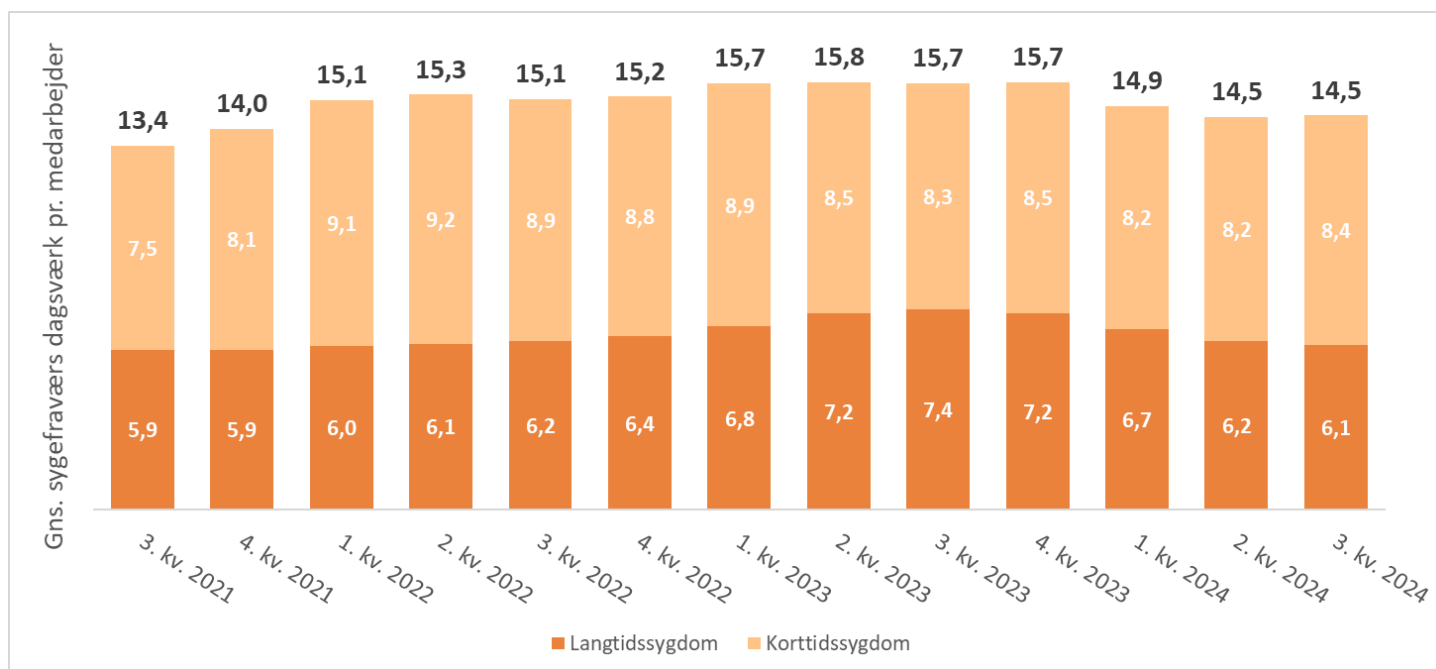
Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 4. kvartal 2023 til 3. kvartal 2024.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 14,5 dagsværk pr. medarbejder i gennemsnit. På trods af en lille stigning på 0,051 (0,1 afrundet) dag pr. medarbejder i gennemsnit er niveauet for det gennemsnitlige sygefraværet pr. medarbejder således stort set uændret i forhold til opgørelsen fra 2. kvartal 2024.

Fra 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 15,8 dagsværk pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet således faldet med 1,3 dag pr. medarbejder i gennemsnit.

Udviklingen fra 2. til 3. kvartal 2024 skyldes små forskydninger på afdelingsniveau, og sygefraværet er således gennemsnitligt steget med 1,1 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab, mens niveauet på områdeniveau er uændret i både By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse og i Børn, Sundhed & Velfærd.

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 42 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procentpoint lavere end i seneste opgørelse. Faldet i langtidssygefravær er modsvaret af en stigning på 0,2 dag i korttidsfraværet, som illustreret i figuren herunder:



Vedlagt sagen her er oversigt over sygefraværet henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed.

#### Langtidsfriske

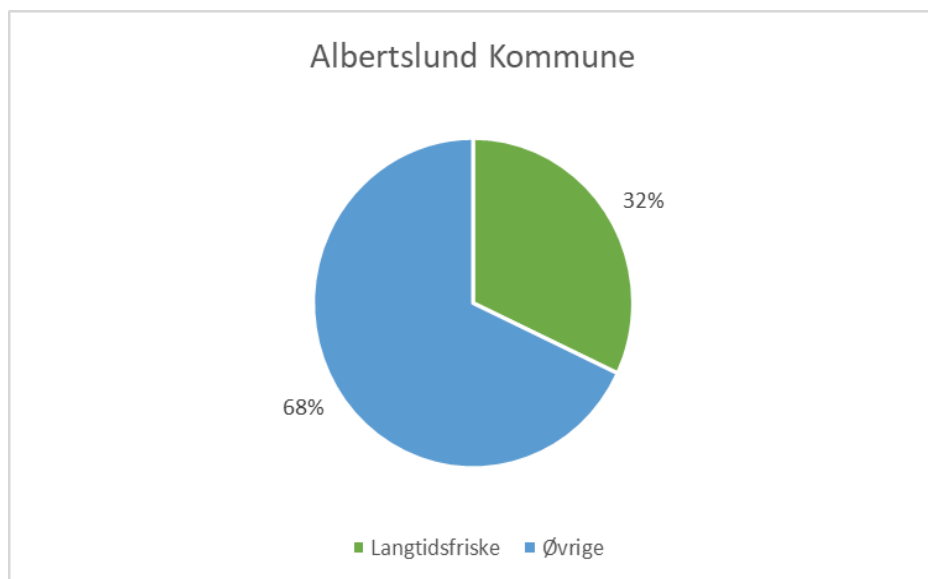
På baggrund af orienteringen om sygefravær for 2. kvartal 2024 ytrede Økonomiudvalget den 3. september 2024 ønske om også at rette fokus mod de kollegaer, som slet ikke eller kun i meget begrænset omfang har sygefravær. Specifikt bad Økonomiudvalget om en opgørelse af de langtidsfriske medarbejdere i Albertslund Kommune.

Selvom flere både offentlige og private organisationer sætter øget fokus på de nærværende medarbejdere, når de arbejder med at nedbringe medarbejderfravær, er der ikke konsensus omkring den præcise definition af langtidsfriskhed.

Begrebet 'langtidsfrisk' stammer fra den svenske læge Johnny Johnsson, og er udviklet som modsætning til 'langtidssyg'. I de fleste tilfælde er Johnssons definition gengivet således, at langtidsfriske medarbejdere er medarbejdere, som har under fem sygedage om

året i minimum to år i træk. Denne definition anvendes bl.a. af Assens Kommune.

Anvendes denne definition, er 32 % af medarbejderne i Albertslund Kommune langtidsfriske:



Figur 2 – Andel af langtidsfriske medarbejdere i Albertslund Kommune

Andelen er udregnet ved udtræk i OPUS (rapport LPT169) 30. september 2024. Medarbejdere tæller som langtidsfriske, hvis de både i 2022 og i 2023 har haft mindre end 5,0 fraværsdagsværk.

### Sygefraværsindsats

På baggrund af Chefforums beslutning den 27. april 2023 indmelder de enkelte enheder 1-årige måltal for deres sygefravær. Hvis de indmeldte måltal for 2024 opnås, vil sygefraværet for Albertslund Kommune på tværs ende på ca. 13,6 fraværdsdage pr. fuldtidsansat.

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med på en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejds miljøgrupperne har en vigtig rolle.

Som følge af Plan MED 2024-2025 arbejder MED-organisationen fortsat med fokus på, hvordan vi højner oplevelsen af trivsel og reducerer sygefraværet blandt medarbejdere og ledere. Fokus er bl.a. på, at der afholdes sygefraværssamtaler iht. gældende retningslinje, at arbejdspladserne arbejder løbende og systematisk med arbejdsmiljø og trivsel (APVhandleplaner) samt MED-drøftelser af, hvordan trivsel og nærvær ser ud i afdelingerne/på arbejdspladserne, herunder hvad der allerede bidrager til at højne trivslen og fremme nærvær, hvad der skal arbejdes på, og hvordan man vil gøre det. Formålet med drøftelsen er, at man på de to MED-niveauer iværksætter handlinger, der målrettes udvalgenes egne områder.

Som led i kompetenceudviklingsplanen for MED-organisationen 2024 er der afholdt et kursus for TR'er og AMR'er om sygefraværretningslinjerne og -indsatsen 12. november 2024. Kurset supplerer således det kursus, som i 2023 blev afholdt for ledere.

Afdelingschefen skal månedligt følge op på ledernes sygefraværindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

I samarbejde mellem afdelingschefen for Skole & Dagtilbud, ledelsen fra to skoler og tre dagtilbud samt HR og Personalejura er afprøvningen af en særlig lederunderstøttelse af sygefraværsarbejdet påbegyndt. Der har været afholdt indledende afklaringsmøder med skole- og dagtilbudslederne, og indsatserne på de forskellige arbejdspladser er nu ved at blive aftalt. Fælles for de fem arbejdspladser er ind til videre fokus på sygefraværdsdata og sygefraværssamtaler. På baggrund af feedback fra deltagerne, tages der stilling til om denne form for ledelsesunderstøttelse kan bidrage positivt til sygefraværsarbejdet og derfor eventuelt udbredes helt eller delvist til resten af kommunen.

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter orienteringen om sygefravær for 3. kvartal 2024.

### Beslutning

Sygefraværet i tredje kvartal er status quo i forhold til andet kvartal. Seneste opdatering i ledelsesinformationssystemet viste et gennemsnitligt sygefravær de seneste 12 måneder på 14,2 dage pr. fuldtidsstilling.

Faldet i sygefraværet i indeværende år svarer til, at der er 20 årsværk mere til rådighed, og der spares samtidig på udgifter til vikarbistand. Det er især langtidsfraværet, der er faldet.

Fra medarbejdersiden blev der spurgt, om faldet kan skyldes, at der er flere end tidligere, der er blevet afskediget som følge af sygefravær eller andre ting. Man oplever, at der i organisationen tales om, at der nu er kortere vej til afskedigelse, men er samtidig opmærksom på, at det måske også kan skyldes, at der nu tales mere om sygefravær.

Ledelsen oplyste, at niveauet for uansøgt afsked grundet sygefravær ligger på samme niveau i 2024 som i 2023, faktisk en smule under. Ønsket om at højne trivslen på kommunens arbejdspladser har betydet, at man ledelsesmæssigt er blevet mere opmærksom på hensynet til hele arbejdspladsen, herunder konsekvenserne for opgaveløsningen og kollegerne i forbindelse med sygefravær. Der er også et vigtigt i forhold til indsatsen vedrørende krav i arbejdet, for hvis der altid mangler nogle, stiller det større krav til de langtidsfriske medarbejdere. Der bliver afholdt flere sygefraværssamtaler nu end tidligere. Men samtidig er kommunens personaleomsætning er faldende.

Det er godt, at der er fokus på de langtidsfriske medarbejdere. Der eksisterer dog ikke en bestemt definition af begrebet, hvorfor man let kan komme til at sammenligne tal, der reelt ikke kan sammenlignes.

Forskellige opgørelsesmetoder er et generelt problem, når det handler om sygefravær. Pt. opgøres kommunens sygefravær efter forskellige beregningsmetoder i Ledelsesinformationssystemet, som bruges til opfølgning på kommunens arbejdspladser og i kvartalsoversigten, der forelægges politisk og for KommuneMED. Det aftales, at der kommer en sag på KommuneMED om ensretning af sygefraværstallene i 2025 samt, at KommuneMED forelægges en oversigt over årsager til uansøgt afsked på næste møde.

## **Bilag**

Sygefravær pr 3 kvartal 2024 - enheder

Sygefravær pr 3 kvartal 2024 - afdelinger

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen

## **Punkt 8: Historier til videreformidling**

81.38.04-P35-1-24

### **Anledning**

Fast dagsordenspunkt, jf. KommuneMEDs forretningsorden (Den lokale MED-aftale, bilag L).

### **Sagsfremstilling**

Historier til videreformidling drøftes.

### **Indstilling**

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

### **Beslutning**

Følgende historier videreformidles:

- KommuneMED bakker op om arbejdet med ensartede stillingsopslag
- Valg til Feriefonden
- Nyhed om arbejdsmiljønetværksdagen. Mark taler med Kommunikation.
- Sygefraværsarbejdet – herunder at niveauet for uansøgt afsked grundet sygefravær ikke er højere i 2024 sammenholdt med 2023, samt at der i løbet af foråret igen vil blive kigget på, hvor mange afskediges uansøgt grundet sygefravær.

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen

## **Punkt 9: Eventuelt**

81.38.04-P35-1-24

### **Anledning**

Eventuelt.

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt.

### **Beslutning**

Henrik takkede KommuneMED for den store indsats i 2024.

**Fraværende** Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen, Anne Cecilie Børgesen