

REFERAT KommuneMED d. 10-03-2025

Mødedato Mandag d. 10. marts 2025 kl. 12:30

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
Orientering fra forperson og næstforperson.....	5
Budgetproces 2025.....	6
Trivselsmåling og APV 2026.....	8
Orientering om sygefravær for 4. kvartal 2024.....	10
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025.....	13
Historier til videreformidling.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-2-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden og referat.

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at

1. dagsorden godkendes
2. referat godkendes

Beslutning

- Dagsordenen til mødet blev godkendt
- Referat af KommuneMED møde den 5. februar 2025 blev godkendt

Deltagere:

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)

Anne Cecilie Børgesen - AMR

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)

Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU)

Afbud:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef, Miljø & Teknik)

Gæster:

Joan Bendiksen (arbejdsmiljørepræsentant, HR & Løn)

André Buchalska Schlünzen (konsulent, HR & Løn)

Referent:

Jette Fuglsang Vangsgaard

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

Punkt 2: 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

Orientering fra forperson og næstforperson.

Beslutning

- Afdelingschef for Dagtilbud & Skole Sisse Krøll Willemoes har valgt at prøve nye udfordringer i Lejre Kommune, og hun stopper derfor i Albertslund Kommune ultimo marts.
- Finansministeriet er gået i gang med at kigge på den kommunale udligningsordning, hvilket på sigt kan komme til at få betydning for tildeling af bloktilskud til kommunen.

Punkt 3: Budgetproces 2025

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at budgetprocessen drøftes og tages til efterretning

Resumé

I henhold til procedureretningslinje for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold (bilag J til den lokale MED-aftale) skal KommuneMED i marts/april måned orienteres om og drøfte den politiske tidsplan for budgetprocessen – herunder den planlagte MED-inddragelse i budgetprocessen.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen godkendte den 11. december 2024 tidsplan for budgetproces 2025. Tidsplanen vil danne rammen for administrationens arbejde med Budgetforslag for budget 2026 samt overslagsårene 27-29.

Tidspunkterne for den politiske 1. og 2. behandling af budgettet er fastlagt i den politiske mødekalender, ligesom det her er besluttet, at der skal afholdes et budgetseminar tirsdag den 19. august. Disse datoer indgår derfor i den politiske tidsplan for budgetprocessen.

Kommunalbestyrelsen og KommuneMED vil i lighed med tidligere år blive præsenteret for det tekniske budgetforslag samt for administrationens forslag til budgetkatalog på budgetseminaret i august. Herudover vil anlægsplanen også blive gennemgået til brug for de politiske forhandlinger om budget 2026.

Tidsplanen er lavet ud fra en forudsætning om, at der indgås økonomiaftale mellem KL og regeringen inden sommerferien 2025. Der er dog ikke helt sikkert, at økonomiaftalen for 2026 er på plads inden sommerferien, idet der forinden skal opnås enighed mellem parterne om kommunernes mulighed for i fremtiden at kunne vælge mellem statsgaranti og selvbudgettering, herunder forudsætningerne for at kunne foretage dette valg. Såfremt det i foråret bliver klart, at økonomiaftalen bliver forsinket, vil økonomiudvalget og kommunalbestyrelsen blive forelagt en revideret tidsplan. KommuneMED orienteres herefter og planen for MED-inddragelse i budgetprocessen justeres efter behov med henblik på at sikre reel medindflydelse.

Budgetkataloget sendes i lighed med tidligere år i offentlig høring efter budgetseminaret i august med en høringsfrist på knap tre uger. Budgettet forventes 2. behandlet den 7. oktober.

Analysér til brug for budget 2026

Der har i forhold til arbejdet med tidligere budgetkataloger, været bestilt og udarbejdet forskellige former for analyser. Analyserne har været grundlag for, at der har været gået i dybden med forskellige områder, hvor analyserne har tilvejebragt brugbar viden for både administrationen og politikerne ift. nye prioriteringsmuligheder. Kommunalbestyrelsen har efter indstilling fra Administrationen besluttet, at der ift. budget 2026 laves følgende analyser:

- Ledelse og administration (både centralt og decentralt)
- Det specialiserede socialområde (både børn og voksne)
- Tværkommunalt samarbejde

Analyserne vil blive lavet med ekstern bistand, hvis det vurderes, at der er behov for dette. Resultatet af analyserne vil blive præsenteret på Kommunalbestyrelsens temamødet i juni. Efterfølgende vil analyserne blive forelagt KommuneMED med henblik på at give medarbejderne mulighed for at drøfte og kvalificere disse, således at politikerne sikres det bedst mulige beslutningsgrundlag i forbindelse med budgetarbejdet.

Generelt forudsættes det, at MED-organisationen orienteres med passende mellemrum om udviklingen i budgetprocessen, herunder når der er nyt, der er særligt relevant for den enkelte afdeling eller arbejdsplads. Hensigten er, at udvise størst mulig åbenhed, gennemsigtighed og dialog under de forudsætninger som den politiske ramme, MED-rammeaftalen samt den lokale MED-aftale giver.

Se det vedlagte bilag med en oversigt over budgetproces 2025, herunder den politiske del af budgetprocessen samt den løbende MED-inddragelse.

Beslutning

Jævnfør 'Procedureretningslinjen for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold', skal KommuneMED i marts/april måned orienteres om og drøfte den politiske tidsplan for budgetprocessen.

Nyt i tidsplanen for budgetprocessen for budget 2026-2029 er baglandsdrøftelser i afdelingsMED forud for den egentlig MED-behandling i KommuneMED. HR & Løn koordinerer processen med afdelingsMED-sekretærene med henblik på, at der hurtigst muligt bliver indsamlet input fra baglandsdrøftelserne i afdelingsMED, der herefter bliver videreformidlet til KommuneMED som bilag til MED-behandlingen.

KommuneMED deltager sammen med Kommunalbestyrelsen i budgetseminaret den 19. august 2025.

I forbindelse med udmåling af måltal er der taget højde for, at der sker forskellige ting på områderne, herunder merforbrug, beskæftigelsesreform m.v. Det er ikke nyt, at der skal ske drøftelser i afdelingsMED om måltal og den økonomiske ramme.

Det aftales, at HR & Løn laver et forslag til en revideret procedureretningslinje, der afspejler at MED-organisationen nu har 3 niveauer.

KommuneMED tog tidsplan for årets budgetproces til efterretning.

Bilag

Budgetproces 2025 (budget 2026-2029)

Punkt 4: Trivselsmåling og APV 2026

87.05.10-P05-1-24

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at

1. KommuneMED drøfter kommunens kommende trivselsmåling og APV, herunder hvad man præcist ønsker at undersøge, og hvad resultaterne konkret skal kunne bruges til
2. KommuneMED nedsætter en referencegruppe, der bidrager med sparring og input til HR & Løn i forbindelse med udvikling af et nyt koncept for trivselsmåling og APV
3. Kommunens næste trivselsmåling og APV gennemføres i 2026

Resumé

I henhold til Aftale om Trivsel og Sundhed på arbejdspladserne (mellem KL og Forhandlingsfællesskabet) skal kommunen mindst hver tredje år foretage en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel. Albertslund Kommune gennemførte senest en trivselsmåling og APV i 2023, og den næste måling skal derfor gennemføres senest i 2026.

Der er fremkommet et ønske om at gentænke kommunens måde at lave trivselsmåling og APV på, med henblik på at den i højere grad end tidligere gøres mere dialogbaseret, ligesom der ønskes en kobling til medarbejder- og ledergrundlag, styringskonceptet m.v.

Sagsfremstilling

Det er, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, ledelsen, der er ansvarlig for, at der gennemføres en trivselsmåling, mens kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på målingerne. Dette kan dog fraviges, såfremt parterne i udvalget er enige herom. I Albertslund Kommune har KommuneMED ikke aftalt en MED-retningslinje for trivselsmålinger generelt, men det er praksis, at KommuneMED aftaler processen/forløbet for hver enkelt måling – altså fra gang til gang.

Albertslund Kommune har tradition for at gennemføre en kombineret trivselsmåling og APV. Den seneste måling blev gennemført som en spørgeskemaundersøgelse af Interresearch, der også har stået for de foregående trivselsmålinger. Der er tale om en spørgeskemaundersøgelse, der udover en måling af social kapital, kortlægger de 6 faktorer, som arbejdsmiljøforskningen peger på er helt centrale for det psykisk arbejdsmiljø, oplevelsen af forskellige former for krænkende adfærd samt generelle faktorer i det fysiske arbejdsmiljø. Alle arbejdspladser blev opfordret til at følge op på målingen ved brug af Trivselskompasset og har udarbejdet handleplaner i Defgo.

Hvor trivselsmålingen reguleres af en aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet, så er arbejdspladsvurderingen en lovpligtig proces, jf. Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljø. Selvom de kan kombineres, er det som udgangspunkt to forskellige ting, og et nyt koncept skal således tage højde for dette. Se det vedlagte bilag om formelle krav til trivselsmåling og APV samt fordele og ulemper ved metodevalg.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at en måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel ikke i sig selv højner trivslen, men en måling kan være et afsæt for trivselsarbejdet. Det samme gælder for en workshop eller et dialogmøde. Det er i forbindelse med de opfølgende handlinger, at der skabes grobund for en positiv forandring.

Der er fordele og ulemper ved valg af henholdsvis kvantitative og kvalitative metoder, og inden man lægger sig fast på en konkret metode, vil man med fordel kunne tage stilling til, hvad man præcist ønsker at undersøge, og hvad resultaterne konkret skal kunne bruges til. Relevante spørgsmål vil i den forbindelse være:

- Skal trivselsmålingen fortsat gennemføres i tilknytning til en APV?
- Ønskes der organisatorisk viden om/overblik over trivsel, arbejdsmiljø og ledelse? Eller er en lokal forankring med dialog og opfølgende handlinger på arbejdspladserne det vigtigste? Og hvad med anonymitet?
- Ønskes muligheden for benchmark? Internt mellem kommunens arbejdspladser/området eller historisk (f.eks. krav i arbejdet)?
- Ressourcemæssige overvejelser – i forbindelse med planlægning og praktisk gennemførelse centralt såvel som decentralt.

HR & Løn vil bede KommuneMED drøfte disse spørgsmål.

HR & Løn anbefaler, at der nedsættes en referencegruppe under KommuneMED bestående af en medarbejderrepræsentant fra hver valggruppe - herunder mindst en arbejdsmiljørepræsentant - samt et par ledelsesrepræsentanter. Referencegruppen skal bidrage med sparring og input til HR & Løn i forbindelse med, at der udvikles et nyt koncept. KommuneMEDs drøftelser af ovenstående spørgsmål vil indgå som input til HR & Løns arbejde. Efterfølgende vil forslag til et nyt koncept blive forelagt (hele) KommuneMED til drøftelse og kvalificering.

For at give tid til denne proces vil det være HR & Løns anbefaling, at kommunens næste trivselsmåling gennemføres i 2026. Det er arbejdsmiljøgrupperne lokalt, der løser for de daglige arbejdsmiljøopgaver, mens arbejdspladsens MED-udvalg har ansvaret for planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet mere overordnet. Er der arbejdsmiljøproblemer på en arbejdsplads, skal arbejdsmiljøgruppen og MED handle på disse og ikke afvente, at der gennemføres en overordnet trivselsmåling og APV i kommunen.

Lovgrundlag

Aftale om Trivsel og Sundhed på arbejdspladserne, KL og Forhandlingsfællesskabet

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65.

Beslutning

Albertslund Kommune skal lave sin næste medarbejdermåling senest i 2026. Traditionelt har målingen været gennemført som en kombineret Trivselsmåling og APV og som en spørgeskemaundersøgelse. Der har været ønske om at undersøge muligheden for at lave et nyt koncept til den kommende måling, som har et dialogbaseret fokus. HR & Løn anbefaler, at der nedsættes en referencegruppe under KommuneMED i forbindelse med arbejdet med at udvikle et nyt koncept.

Tidligere har der i KommuneMED været fremsat et ønske om at rykke målingen til efteråret 2025, men grundet kommunal og regionsrådsvalg vil dette ikke være praktisk muligt.

Medarbejderrepræsentanterne fremhævede, at det er vigtigt med god tid til en proces, hvor fordele/ulemper ved metoderne kan drøftes til bunds. Der blev bakket op om nedsættelse af en referencegruppe, og at målingen gennemføres i 2026.

KommuneMED drøftede muligheden for en kombination af en dialogbaseret metode og spørgeskemaer som en løsning, idet dette kan imødegå et ønske om anonymitet, når det f.eks. handler om vold, mobning m.v. Det er også vigtigt at have fokus på det opfølgende arbejde og hjælpes ad ledelse og medarbejdere. Det er vigtigt, at alle arbejder med handleplaner, at de kobles til arbejdspladsens Plan A, at igangsatte indsatser har effekt osv. Muligheden for at differentiere målingen, så den bliver mere område- eller fagspecifik, og man lettere kan oversætte resultaterne i forhold til egen arbejdsplads, blev også berørt.

Der blev nedsat en referencegruppe bestående af Maiken Amisse, Anne Børgesen, Henrik Bakkendorf. og Charlotte Jacobi. Ledelsen aftaler mellem sig, hvem der deltager. HR & Løn laver forslag til en proces og indkalder til referencegruppemøderne.

Bilag

Bilag om formelle krav til trivselsmåling og APV samt fordele og ulemper ved metodevalg

Punkt 5: Orientering om sygefravær for 4. kvartal 2024

81.28.00-P05-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at KommuneMED drøfter orienteringen om sygefravær for 4. kvartal 2024.

Resumé

KommuneMED orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune for 4. kvartal 2024. I forlængelse heraf skitseres status for arbejdet med sygefravær.

Sagsfremstilling

Status sygefravær 4. kvartal 2024

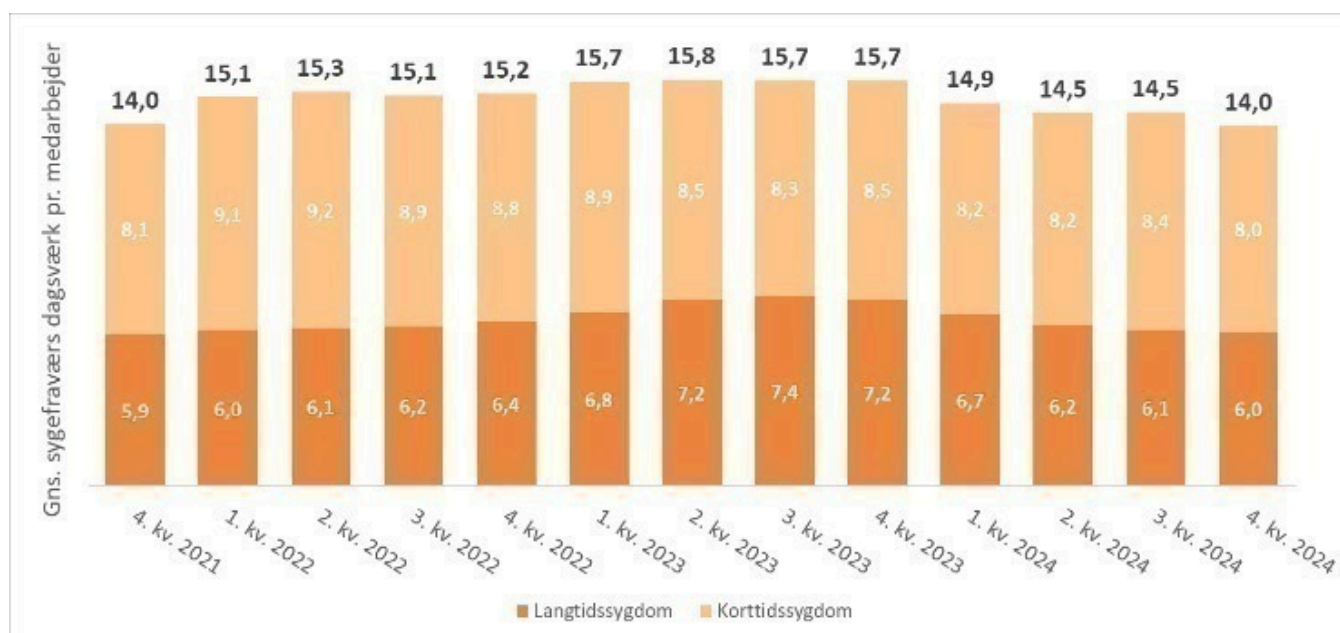
Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 1. kvartal 2024 til 4. kvartal 2024.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 14,0 dage pr. medarbejder i gennemsnit. Der er således tale om et fald på 0,5 dage pr. medarbejder i gennemsnit i forhold til opgørelsen fra 3. kvartal 2024 (14,5 dage pr. medarbejder).

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

Udviklingen fra 3. til 4. kvartal 2024 afspejler et fald på områdeniveau. Sygefraværet er således gennemsnitligt faldet med 2,1 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab, med 0,9 dag pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse og 0,4 dag pr. medarbejder i Børn, Sundhed & Velfærd.

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 43 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procentpoint højere end i seneste opgørelse. I antal dage er både langtids- og korttidsfraværet dog faldet med hhv. 0,1 dag og 0,4 dage i gennemsnit som illustreret i figuren herunder:



Figur 1 - Udvikling i sygefraværs dagsvæk pr. kvartal

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

Ansatte indgår i sygefraværsstatistikken til og med det kvartal, de forlod arbejdspladsen. Det betyder eksempelvis, at ansatte, der har sagt op med fratrædelse ved udgangen af maj 2024, indgår i sygefraværsstatistikken indtil statistikken for 2. kvartal 2025, da denne statistik omfatter 3. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025, og 2. kvartal 2024 dermed ikke længere

indgår. I tilfælde af skift til ekstern leverandør til at løse kommunale opgaver, eller nedlæggelse af kommunale arbejdspladser, vil fraværet fra ansatte på disse arbejdspladser indgå i statistikken efter samme princip.

Langtidsfriske

Medarbejdere, som har under fem sygedage om året i minimum to år i træk, betragtes som langtidsfriske. Ved opgørelsen ifm. status på sygefravær for 3. kvartal 2024 var 32 % af medarbejderne i Albertslund Kommune langtidsfriske efter denne definition.

Til denne sag har Økonomi udarbejdet en opdateret opgørelse, og andelen af langtidsfriske medarbejdere på kommuneniveau er steget med 2 procentpoint og er nu 34 %.

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

Sygefraværsindsats

På baggrund af Chefforums beslutning den 27. april 2023 indmelder de enkelte enheder 1-årige måltal for deres sygefravær. Som bilag til sagen er vedlagt en oversigt over de indmeldte måltal for sygefravær 2025.

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med på en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne 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 sygefraværsindsats, 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 afprøvning af en særlig lederunderstøttelse af sygefraværsarbejdet i gang. Fælles for de fem arbejdspladser er indtil videre fokus på sygefraværdata 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.

Med Budgetaftale 2025 blev aftaleparterne enige om, at der i 2025 skal afholdes to temadebatter i Økonomiudvalget med fokus på sygefraværet på SOSU- og pædagogområderne. Alle partier samt relevante MED-udvalg, TR'ere og ledere skal inviteres til debatterne. Formålet er at skabe afsæt for en politisk drøftelse af, om der skal igangsættes yderligere initiativer til at nedbringe sygefraværet på disse områder. Økonomiudvalget får den første af de to sager på dets møde i maj.

I forbindelse med implementering af kravet om tidsregistrering har det vist sig, at der mange steder ikke registreres sygefravær, hvis en medarbejder går syg hjem i arbejdstiden. HR er på vej med en sag til Chefforum med forslag om ændring af denne praksis, så sygefravær fremadrettet også skal registreres for en del af den dag, en medarbejder går syg hjem fra arbejde. Denne ændrede praksis vil få betydning for sygefraværsopgørelserne, da der alt andet lige vil registreres mere fravær end hidtil. KommuneMED orienteres om udviklingen i sygefravær på denne baggrund.

Kommunens vision og politikker

Arbejdet med forebyggelse og håndtering af sygefravær er del af det tværgående arbejde med indikator 6 i organisationskompasset. Samtidig er sygefraværarbejdet konkret forankret i indsatsområde 3 i Plan MED 2024-2025.

Beslutning

Udviklingen i kommunens sygefravær går den rigtige vej. Det samme gælder andelen af langtidsfriske. Der er et ønske om, at sygefraværet reduceres yderligere.

HR & Løn er i gang med at udrede, hvordan man sygemelder sig, når man går syg hjem en dag i de forskellige tidsregistreringssystemer, og der vil komme en fælles udmelding om håndtering af dette til organisationen.

I KommuneMED var der enighed om, at det er godt, at Albertslund Kommune er under det nationale benchmark, og at det er vigtigt at fastholde fokus på sygefraværsarbejdet. Tallene dækker over store forskelle i kommunen.

Henrik Harder fortalte, at kommunes sygefravær nu er på tilbage på det niveau, det lå på, da han blev ansat. Dengang talte man om et måltal på 10,8 dage pr. fuldtidsstilling. Generelt handler det om at få den del af sygefraværet, som handler om arbejdsforhold, f.eks. stress m.v., reduceret. Influenza og lignende vil altid kunne påvirke tallene.

Økonomiudvalget har besluttet, at udvalget vil gennemføre to temadrøftelser om ansattes sygefravær i år. Første drøftelse sker den 6. maj kl. 17-18, hvor drøftelsen skal handle om sygefravær på social- og sundhedsområdet. I efteråret gennemføres en temadrøftelse om sygefravær på børneområdet.

Bilag

Oversigt over måltal for sygefravær 2025

Sygefravær pr 4 kvartal 2024 - enheder

Sygefravær pr 4 kvartal 2024 - afdelinger

Punkt 6: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025

87.00.10-P35-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED afholder den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder drøfter kommunes samlede arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
2. tager orientering om status på Plan MED til efterretning

Resumé

KommuneMEDs årlige drøftelse af arbejdsmiljø, herunder status på "Plan MED", KommuneMEDs strategiplan for 2024-2025

Sagsfremstilling

På temamødet afholder KommuneMED den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. §4 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Ifølge bekendtgørelsens §4 skal KommuneMED på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse:

- tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år, *
- fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller, *
- vurdere, om det foregående års mål er nået,
- fastlægge mål for det kommende års samarbejde og
- drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden

* Disse to opgaver anses allerede som aftalt gennem den lokale MED-aftale, KommuneMEDs forretningsorden og årshjul samt den udøvede praksis for samarbejde om arbejdsmiljøet.

Temamødet indledes med

- en kort status på KommuneMEDs strategiplan 2024- 2025 efterfulgt af
- en status på arbejdsmiljøet

På den baggrund og på baggrund af aktuelle behov, drøfter KommuneMED,

- hvilke indsatser og mål, der er vigtige at arbejde med i 2025
- oplæg til "Kompetenceudviklingsplan 2025 for MED og AMO" samt
- hvordan MED og AMO bedst vil kunne arbejde med de valgte indsatsområder for 2025

På baggrund af drøftelserne i KommuneMED vil HR & Løn igangsætte arbejdet med de aftalte kompetenceudviklingsindsatser for MED og AMO samt inddrage den samlede MED og AMO i arbejdet med arbejdsmiljøindsatser for 2025.

Den endelige kompetenceudviklingsplan for MED- og AMO 2025 vil blive præsenteret for KommuneMED på mødet, den 30. april 2025 sammen med en kort orientering om indsatser på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Program for mødet 10. marts 2025

12.30 – 12.50 Øvrige punkter på dagsordenen

13.00 – 15.30 Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde

- § 4 om årlig arbejdsmiljødrøftelse

- § 42 om supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Beslutning

Arbejdsmiljødrøftelsen blev indledt med en kort status på KommuneMEDs strategiplan 2024- 2025 efterfulgt af en status på arbejdsmiljøet. Herefter drøftede KommuneMED hvilke indsatser og mål, der er vigtige at arbejde med i 2025 samt oplæg til "Kompetenceudviklingsplan 2025 for MED og AMO".

Status på arbejdet med Plan MED

Indsatserne i Plan MED kører videre efter planen. Under hvert af de 4 indsatsområder i planen er der et formål, nogle delmål og en række handlinger. Overskriften for Plan MED er den attraktive arbejdsplads.

Indsatsområde 1: Tiltrækning

Målsætningen er, at kommunen kendes som en attraktiv arbejdsplads, og vakancer besættes med kompetente ansøgere.

- Der foretages genopslag for ca. 6 % af stillingsopslagene. Der er i gennemsnit 25 ansøgninger pr. opslag. Der foreligger ikke data om kvaliteten af ansøgningerne.
- KommuneMED har haft skabelon til ensartede stillingsopslag til drøftelse. Pt. ryddes der op på medarbejdersiden, og skabelon vil blive meldt ud i organisationen sammen med andet info om rekruttering.
- En rundspørge blandt afdelingscheferne viser, at der er opmærksomhed på, at det er vigtigt at arbejde med, hvordan elever, praktikanter møder kommunerne, og der arbejdes med det på forskellige måder.

KommuneMED drøftede vigtigheden af at have studerende i uddannelsespraktik, idet en del efterfølgende søger fastansættelse på arbejdspladsen. På pædagogområdet er antallet af studerende faldet drastisk. Det skyldes især, at frafaldet på pædagogstudiet er højt. Når 900 studerende starter på pædagogstudiet på Professionshøjskolen falder de 300 fra undervejs i studiet. De studerende fordeles efter en fordelingsnøgle mellem de 29 kommuner i Region Hovedstaden. Kommunens indsats i forholdt til gymnasierne har en positiv effekt på en række områder, men det er dog ikke tilfældet for børneområdet.

Brugen af fritidsjobbere blev også berørt. Der kan være nogle praktiske ting i starten, som kan opleves lidt besværlige, men det fungerer rigtig godt at have dem på arbejdspladsen.

Reglerne omkring stillingsopslag i forbindelse med ansættelse blev drøftet, og det blev aftalt, at HR & Løn undersøger regler i forbindelse med 'åbne stillingsopslag, dvs. opslag uden ansøgningsfrist og muligheden for at afholde samtaler løbende'.

Indsatsområde 2: Tilknytning

Målsætningen er, at kommunens ansatte oplever høj tilknytning til deres arbejdsplads og til kommunen.

- Et udtræk på sygefravær viser, at nyansatte har lidt højere sygefravær end andre ansatte, men sygefraværet er af kortere varighed. Umiddelbart tænkes tallene ikke at indikere, at der er udfordringer i forbindelse med onboarding af nye medarbejdere.
- 32 % af APV-handleplanerne i Defgo er registrerede som afsluttede, mens resten er i proces. Dette indikerer, at der stadig arbejdes med handleplanerne.
- Et nyt koncept for onboarding udestår.
- Fleksibilitet i arbejdslivet er drøftet i hele MED-organisationen herunder muligheden for prøvehandling. Via afdelingsMED er der lavet en opsamling på prøvehandling, som viser, at 14 prøvehandling er i gang eller afsluttede. Der gives generelt 3 forklaringer på, at man ikke har igangsat prøvehandling. Det er, at man allerede oplever at have tilstrækkelig fleksibilitet, at det ikke er en mulighed i forhold til opgaverne eller, at der har været et andet fokus på arbejdspladsen f.eks. omorganisering. De igangsatte tiltag handler primært om arbejdstid.

Indsatsområde 3: Trivsel og nærvær (sygefravær)

Målsætningen er en sund fremmødekultur på arbejdspladserne med ansatte, der trives med at gå på arbejde.

- Der er lavet en stikprøveundersøgelse for 49 udsendte påmindelsesmails om, at der skal holdes sygefraværssamtale. Den viser, at der i godt og vel halvdelen af stikprøverne er journaliseret et referat af en afholdt sygefraværssamtale i personalemappen. Forklaringerne kan være, at der mangler at blive journaliseret et referat, at der er en aftale for perioden om sygefravær og fremmøde eller at sygefraværssamtalen ikke er blevet afholdt.

- Sygefraværet er på niveau med omegnskommunerne. Både kommunens egne tal fra KMD og sygefraværstal fra KRL viser samme mønster.
- Den målrettede sygefraværsindsats er i gang. Der er udvalgt 3 dagtilbud og 2 skoler, som har fået tilbud om en særlig ledelsesunderstøttelse. Det er lederne, der definerer indholdet i understøttelsen. Der er ikke evalueret endnu, men tanken er, at erfaringerne skal bruges til en fremtidig indsats.

KommuneMED hæftede sig ved data om sygefraværssamtaler, og der blev opfordret til at grave ned i, hvorfor der mangler referater i sagerne.

Indsatsområdet 4:

Målsætningen er, der på kommunens arbejdspladser er en rummelig arbejdskultur.

- Kompetenceudviklingsplanen indeholder noget om ledelse af organisationer m.v. ellers skal der arbejdes med indsatsområdet op i år.

For alle indsatsområder gælder, at der skal ske drøftelser i MED-organisationen. Der blev sendt brev ud med en tidsplan m.v. fra KommuneMED i slutningen af sidste år, og alle forventes at være i gang med drøftelserne. Maiken Amisse fremhævede, at det fungerer godt, at der er et MED-sekretær netværk, der hjælper til med, at afdelingsMED får det på dagsordenen, de skal.

Kristine Klæbel foreslog, at der på et KommuneMED møde afsættes tid til et oplæg om attraktive arbejdspladser og efterfølgende drøftelse. Der er mange forhold, der spiller ind, og nogle gange kan man komme til at se for snævert på det. Der findes nogle gode værktøjer, som kan bruges.

Status på arbejdsmiljøet

Der er afholdt 2 halve temadage i AMR-netværket med ca. 35-40 deltagere pr. gang. På første temadag var Sanne Nikolajsen (Medsamarbejdet/FOA) ude og fortælle om MED-systemet. Den anden temadag blev afholdt den 20. november 2025, og her deltog Mille Trøst Simonsen fra BFA, som skulle hjælpe med at støtte op om oprettelsen af AMR-netværket, og der var bl.a. gruppedrøftelser om ønsker og forventninger til netværket. Næste netværksmøde bliver afholdt efter sommerferien, idet der potentielt vælges nye AMR'er på en del arbejdspladser i foråret. AMR'erne vil gerne have sparring om regler, retningslinjer, handlingsplaner m.v. Det er en udfordring, hvordan der findes en fælles kommunikationsplatform. Lige nu anvendes mails.

Udvikling i kommunens blev berørt under dagsordenspunkt 5.

Antallet af arbejdsulykker er faldet. Erhvervs sygdomme anmeldes af læger m.v. og data omhandler, meget kommunen betaler til. Der er sket en stigning i antallet af registrerede krænkende handlinger. Der er kommet den nye voldsskadeforsikring, som kan have betydet et øget fokus på registreringer. Stigningen i registreringer er især sket på 4 arbejdspladser; Brøndager Skolerne, Herstedøster Skole, Plejecenter Albertshøj og Humlehusene. Arbejdstilsynet har haft særlig indsats omkring vold og trusler, og der er givet påbud på de 3 førstnævnte arbejdspladser omkring vold og trusler. På en skole tager man sig af en gruppe børn med særlige udfordringer, og det kan have betydning for antallet af registreringer. Men der skal arbejdes med forebyggelse og opfølgning, også selvom det i højere grad end andre steder er en del af hverdagen, og indtrykket er, der på skolen handles på udfordringerne. I forslag til kompetenceplan for 2025 er der indlagt et kursus i korrekt registrering, så man bedre kan bruge tallene.

I forhold til brug af kommunens ordning med psykologisk rådgivning og krisehjælp, så viser tallene, at stress og udbrændthed er den årsag, som fylder mest, men der er sket et fald i antallet af oprettede sager. Det samme gælder funktionsproblemer, som handler om opgaveløsningen.

Der kom skærpede regler for natarbejde i forbindelse med overenskomst 2024, og emnet skal nu drøftes i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. En rundspørge viser, at ansatte med natarbejde tilbydes helbreds kontrol, jævnfør reglerne, og at man er opmærksom på de regler, der gælder for gravide og natarbejde.

Drøftelse af hvilke indsatser og mål, der er vigtige at arbejde med i 2025

KommuneMED drøftede en række forskellige temaer, herunder:

- IT
- Krav, ressourcer, prioriteringer og effektiviseringer. Krav i arbejdet kan også være positivt, men der skal være balance mellem krav og ressourcer. Hvor kan man få øje på andre måder at gøre tingene på? Kan vi vende tingene på hovedet? Hvornår gør vi det godt nok, og hvordan kan vi afbøde? Kunne vi spørge trioerne om, hvad de tænker

om krav i arbejdet? Er der opgaver, hvor vi kan invitere andre ind i arbejdsfællesskabet, f.eks. fritidsjobbere, som vil give os mere tid til andre opgaver?

- Hvordan bliver vi bedre til at kommunikere, håndtere konflikter og samarbejde med borgere, virksomheder og brugere.
- Kan vi styrke de gode samarbejdsrelationer mellem medarbejdere og ledelse, herunder tillid, retfærdighed, gode relationer,
- Indeklima f.eks. støj, lys, lyd, bygningsvedligeholdelse. Borgerne kan også være støjende.
- Vi har et rigtig godt medarbejder- og ledelsesgrundlag, som kunne danne udgangspunkt for arbejdet med det hele.

Emnerne blev herefter prioriteret som følger:

1. Krav og ressourcer.
2. Implementere medarbejder og ledelsesgrundlag og styrke trio.
3. Borgersamarbejde.
4. Indeklima.
5. It.

Det blev aftalt, at fokus på krav og ressourcer fastholdes som indsatsområde i 2025. Kravene ændrer sig hele tiden som følge af nye reformer, politikker osv. Måske kunne man sætte nye ord på krav og ressourcer, så vi prøver noget andet. Medarbejder- og ledelsesgrundlaget kan bruges som en kontekst/ramme for arbejdet.

Temaet drøftes videre på næste KommuneMED møde. HR & Løn kigger i de APV-handleplaner, der er blev lavet om krav i arbejdet, materialet fra en tidligere afholdt temadag om emnet, arbejdet i den tidligere nedsatte arbejdsgruppe osv. og laver et oplæg med relevant data og en sammenskrivning af relevante erfaringer.

Oplæg til "Kompetenceudviklingsplan 2025 for MED og AMO"

Umiddelbart er der ikke noget, der indikerer, at der mangler arbejdsmiljøkompetencer i organisationen, men tilbagemeldinger og ønsker fra arbejdsmiljøorganisationen er velkomne.

Baggrunden for de konkrete forslag i kompetenceudviklingsplanen er strategisk kompetenceudvikling på tværs af områderne.

Der afholdes Store MED dag den 28. oktober 2025.

Bilag

Notat til brug for midtvejsstatus på Plan MED

Årsrapport forsikring og risikostyring - Albertslund Kommune 2024

Oplæg temamøde for KommuneMED 10. marts 2025

Mail til udsendelse til KommuneMEDs forberedelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Forslag til Kompetenceudviklingsplan for 2025

Punkt 7: 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

Punktet blev ikke drøftet.

Punkt 8: Eventuelt

81.38.04-P35-2-24

Sagsfremstilling

Eventuelt.

Supplerende sagsfremstilling

Eventuelt.

Beslutning

Der var intet under eventuelt.