

REFERAT KommuneMED d. 05-04-2022

Mødedato Tirsdag d. 05. april 2022 kl. 12:00

Mødested KB salen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
KommuneMEDs strategiplan 2022 - 2023.....	4
Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2022.....	6
StoreMEDdag 2022.....	8
Forslag til anvendelse af lokale AKUT midler.....	9
Politikker og politiske målsætninger.....	12
Frem mod fuld tid i kommunerne.....	14
Opsamling på budgetseminar 22. marts 2022.....	16
Orientering om regnskab 2021 og overførsel til 2022.....	18
Orientering fra formand og næstformand.....	20
Nyt om arbejdsmiljø.....	21
Historier til videreformidling.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-1-21

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

Beslutning

Der var afbud fra Rikke Blom, Kristine Klæbel, Henrik Hansen, og Susi Flex.

Dagsorden og referat blev godkendt.

Herefter blev filmen fra KommuneMEDs deltagelse i arbejdet med en ny vision vist.

Visionen skal behandles i ØU og KB i maj og juni 2022.

Bilag

Referat - 04. februar 2022

Punkt 2: KommuneMEDs strategiplan 2022 - 2023

81.38.04-P00-1-21

Anledning

Der er udarbejdet et udkast til KommuneMEDs strategiplan 2022 - 2023 på baggrund af KommuneMEDs temamøde den 2. marts 2022.

Sagsfremstilling

Udkastet til "KommuneMEDs strategiplan 2022 - 2023" indeholder følgende tre indsatsområder:

1. At reducere sygefraværet
2. Rekruttering af kvalificerede medarbejdere og ledere
3. Et sundt og sikkert arbejde, herunder fastholdelse

De tre indsatsområder indeholder hver nogle mål, der skal understøtte MED- og arbejdsmiljøorganisationen i at udvikle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i Albertslund Kommune.

Udgangspunktet for indsatsområdet "1. At reducere sygefraværet" er, at vi løfter opgaverne i fællesskaber, og at vi derfor er nærværende, forebygger sygefravær og finder gode løsninger for fraværende medarbejdere. Indsatsområdet tager fat på sygefraværet, som et åbent og fleksibelt begreb, hvor forskellige borgergrupper, opgaver, arbejdspladser og medarbejdernes behov giver forskellige muligheder for løsninger. Der er følgende mål:

- At et nyt ledelsesinformationssystem om sygefravær lanceres i maj 2022
- På arbejdspladser med gult eller rødt sygefravær udarbejder arbejdsmiljøgruppen en handleplan for sygefravær
- At HR & Jura gennemfører forløb i samarbejde med 3 arbejdspladser ad gangen for at mindske det arbejdsrelaterede sygefravær
- At ledere forebygger sygefravær på arbejdspladsen ved at gøre medarbejdere opmærksom på alternative muligheder

Indsatsområde 2 "Rekruttering af kvalificerede medarbejdere og ledere" har fokus på rekruttering af medarbejdere og ledere. Indsatsområdet er formuleret ud fra, at der er en rekrutterings- og uddannelsesstrategi på vej for velfærdsområderne, særligt Hjemmeplejen, plejeboligerne, dagtilbuddene og skolerne. Målet er:

- Der gennemføres en rekrutteringskampagne for velfærdsområderne i efteråret 2022 og foråret 2023

Indsatsområde 3 "Et sundt og sikkert arbejde, herunder fastholdelse" tager udgangspunkt i, at trivslen har indflydelse på den service, vi yder, og at servicen samtidig også giver rammer for, hvordan vi kan skabe trivsel og fleksibilitet.

Indsatsområdet sætter desuden mål vedrørende trivsels- og APV-målingen i 2023. Målene for indsatsområdet er:

- At der i efteråret 2022 fastsættes principper og tommelfingerregler for den fleksible arbejdsplads
- Arbejdsgruppen om Krav i arbejdet kommer med forslag til KommuneMED om handlinger for at mindske de arbejdsmæssige krav
- At registreringer af MED- og AMO-organisationen er korrekt
- At den organisatoriske opsætning i Defgo er klar til publicering af Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023
- At alle enheder aktivt følger op på Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023
- Enheder med gul og rød i Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023 skal gøre en indsats for at mindske "Krav i arbejdet"

Først i 2023 gennemføres en status på "Strategiplan 2022-2023" sammen med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Strategiplanen evalueres endeligt i starten af 2024.

Lovgrundlag

Sagen er udarbejdet i overensstemmelse med "Rammeaftale for medindflydelse og medbestemmelse" samt arbejdsmiljøloven.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at "KommuneMEDs strategiplan 2022-2023" godkendes.

Beslutning

Bente Poulsen deltog under dette punkt og oplyste, at strategiplanen var lavet på baggrund af temamødet i marts. Hun havde lavet mål under hvert indsatsområde.

Nogle mål er ”ting i maskinrummet”, der skal arbejdes med. Andre er mål ud i organisationen, hvor organisationen skal arbejde med nogle indsatser.

Merete Winter spurgte til sidste afsnit under indsatsområde 1 i selve strategiplanen - hvad det var HR kunne bidrage med ift. kompetencer?

Jeanette Larsen oplyste, at dette var rettet mod lederne og der var tænkt på understøttende indsatser på tværs.

Merete Winther spurgte, om man kunne formulere sætningen lidt anderledes, så der ikke var tvivl om ordlyden.

Maiken Amisse sagde, at planen dækkede meget godt de ting man havde talt om på temadagen. Hun bad om, at KommuneMED også fik en afrapportering i lighed med Chefforum vedrørende de forløb, der skal gennemføres på konkrete arbejdspladser for at reducere sygefraværet.

Der blev spurgt til den rekrutterings- og uddannelsesstrategi, som er ved at blive udarbejdet. Henrik Harder oplyste, at det er en bestilling der dels er kommet fra Kommunalbestyrelsen men også fra K29, som er en sammenslutning af kommuner i Storkøbenhavn. Der skal bl.a. etableres en fælles taskforce på tværs af kommunerne, og det handler også om, hvordan man tiltrækker uddannelsesinstitutioner til kommunerne. Det blev aftalt, at der sendes mere information/link til høring ud ifm. referatet eller på mail.

Det blev drøftet, hvordan man orienterer organisationen om, at strategiplanen er vedtaget?

Bente Poulsen foreslog, at HR&Jura kan sende den ud til arbejdspladsMED'erne efter Store Lederdøgn. Den kan sendes til TRIO'erne, og kan også lægges også ud på medarbejdersiden.

Henrik Harder ville også nævne den for ledere og medarbejdere på ØU-opfølgningsmødet den 6. april 2022.

Merete Winther spurgte, om der var noget, der skulle gives en tilbagemelding på. Hertil oplyste Bente Poulsen, at trioerne kommer til at arbejde med tingene i strategiplanen, når de bl.a. skal i gang med trivselsundersøgelsen.

Bilag

KommuneMEDs strategiplan 2022-2023

Punkt 3: Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2022

81.38.04-P00-1-21

Anledning

Der er udarbejdet et udkast til "Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2022" på baggrund af KommuneMEDs temamøde den 2. marts 2022.

Sagsfremstilling

Kompetenceudviklingsplanen skal understøtte MED- og arbejdsmiljøorganisationen i sin udvikling. Planen indeholder dermed også den supplerende arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljøorganisationen.

Kompetenceudviklingsplanen udarbejdes årligt. Den indeholder en række grundlæggende kurser, fx. "Kend din MED-aftale". Desuden indeholder kursuskataloget kurser udarbejdet på baggrund af den aktuelle strategiplan for KommuneMED. Ofte er disse kurser nogle af de grundlæggende kurser, som er vinklet, så de tager udgangspunkt i målene i strategiplanen. Det er fx kurset "Defgo - værktøj til sygefraværs- og APV-handleplaner".

Kurserne i "Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2022" er:

- InsuBiz - Registrering af arbejdsulykker
- Det nye ledelsesinformationssystem i sygefravær kan bruges på MED-mødet
- Opfølgning på sygefravær i det nye ledelsesinformationssystem
- Defgo - Værktøj til sygefraværs- og APV-handleplaner
- StoreMEDdag - Forebyggelse af sygefravær (se desuden selvstændig sag)
- Kend din MED-aftale
- Sygefraværssamtalen - Den vanskelige samtale
- Omsorgssamtalen - muligheder for at fastholde før sygemelding
- Ulykkestræjet - Analyse af arbejdsskader, særligt krænkelende handlinger
- ArbejdspladsMEDs forberedelse af MUS-samtaler på arbejdspladsen
- Afholdelse af MUS-samtaler

"Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2022" er vedlagt om bilag. Den røde tekst i kompetenceudviklingsplanen er forhold, der mangler endelig planlægning. Det ser efter KommuneMEDs godkendelse. Der er udarbejdet en selvstændig sag om StoreMEDdagen.

Lovgrundlag

Sagen er udarbejdet i overensstemmelse med "Rammeaftale for medindflydelse og medbestemmelse" samt arbejdsmiljøloven.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at "Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2022" godkendes.

Beslutning

Bente Poulsen oplyste, at der er lavet nogle aktiviteter, der understøtter strategiplanen kombineret med nogle kurser vi SKAL tilbyde som led i AMR- og MED-arbejdet.

Maiken Amisse spurgte ind til, hvad MED-puljen er. Bente Poulsen oplyste, at det er en central pulje, der betaler fx MEDuddannelse.

Lars Skovmand nævnte, at der måske kommer nye bud på aktiviteter, når der kommer en risikovurderingsrapport fra Lars Voldum. Mark Roslind og Lars Skovmand taler med Henrik Harder om rapporten og finder ud af, om der skal være ekstra aktiviteter.

Bilag

Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2022

Punkt 4: StoreMEDdag 2022

81.38.04-G01-1-22

Anledning

KommuneMEDs arbejdsgruppe om sygefravær foreslog på KommuneMEDs temamøde om strategiplan 2022-2023, at temaet på StoreMEDdag 2022 skulle være sygefravær.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et oplæg til en StoreMEDdag med udgangspunkt i forebyggelse af sygefravær. Det anbefales, at StoreMEDdag bliver den 16. september, kl. 8.30-12.30 i Bygning M.

Det anbefales, at dagen har fokus på forebyggelse af sygefravær med et oplæg fra Falck Healthcare om brug af den psykologiske rådgivning om forebyggende og et oplæg fra Komponentes specialkonsulent Heidi Bødker Gantzel om at bruge data i den forebyggende indsats. Begge oplæg skal understøtte ArbejdspladsMEDene og arbejdsmiljøgrupperne i den forebyggende sygefraværsindsats. Desuden vises den organisatoriske del af det nye ledelsessystem om sygefravær.

Udkast til program til StoreMEDdag er vedlagt som bilag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at program for StoreMEDdag 2022 godkendes

Beslutning

Det blev oplyst, at datoen rykkes til 18. november 2022 i stedet for i september på grund af budgetforhandlingerne.

Bente Poulsen orienterede om det foreslåede program.

Maiken Amisse syntes, at det var et godt program, men så gerne, at man signalerede at arbejdspladsMED'erne skulle prioritere deltagelse.

Maiken Amisse så også gerne, at man kortede intro og afslutning lidt ned og gav mere plads til refleksion. Dette var der opbakning til.

Det blev aftalt, at invitationen sendes ud snarest muligt.

Bilag

Program for StoreMEDdag

Punkt 5: Forslag til anvendelse af lokale AKUT midler

81.38.08-Å~00-1-21

Anledning

Forslag til anvendelse af lokale AKUT-midler, med udgangspunkt i KommuneMEDs kompetenceudviklingsplan for MED og AMO for 2022.

KommuneMED har afholdt temamÅ,de, den 2. marts 2022, hvor inspiration til kompetenceudviklingsplanen er blevet drÅ,ftet.

Sagsfremstilling

Den lokale pulje for AKUT-midler kan "anvendes til lokale aktiviteter for tillidsreprÅ,|sentanter, der lokalt er enighed om."

Af Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsÅ,ttelse af AKUT-midler til lokale formÅ,yl fremgÅ,yr fÅ,lgende anvendelsesmuligheder:

- a. opdatering af tillidsreprÅ,|sentanter i lokale forhold
- b. introduktion af nye tillidsreprÅ,|sentanter i fx kommunens vÅ,rdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- c. fÅ,lles udviklingsaktiviteter, seminarer, konference m.v. for tillidsreprÅ,|sentanter
- d. Å,vrige aktiviteter for tillidsreprÅ,|sentanter

Anvendelse af den lokale AKUT-pulje sker efter aftale i KommuneMED.

Af KommuneMEDs udkast til kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2022, fremgÅ,yr blandt andet fÅ,lgende tilbud pÅ, kompetenceudvikling, finansieret via de lokale AKUT-midler:

Dato	Tema	MÅ,ylgruppe	Udgift
3. juni 2022	Det nye ledelsesinformationssystem i sygefravÅ, r kan bruges pÅ, MED-mÅ, det	ArbejdspladsMEDerne	Forplejning: kaffe og croissant Materialeudgifter: Evt. kopiering af materiale til udlevering AnslÅ, yet udgift: 2.500
16. september 2022	StoreMEDdag - Forebyggelse af sygefravÅ, r	ArbejdspladsMEDerne	Forplejning: OplÅ, gsholdere: Materialeudgifter:

			Ansl�yet udgift: 25.000 kr.
19. september 2022	Kend din MED-aftale	TRIOerne	Forplejning: kaffe og croissant
			Materialeudgifter: Evt. kopiering af materiale til udlevering
			Ansl�yet udgift: 2.500 kr.
14. oktober 2022	Arbejdspladsens forberedelse af MUS-samtaler	ArbejdspladsMEDerne	Forplejning: kaffe og croissant
kl. 8.30 - 10.00			Materialeudgifter: Evt. kopiering af materiale til udlevering
			Ansl�yet udgift: 2.500 kr.

Der er pr. 1. juli 2021 opgjort et beløb på 53.000 kr. til den lokale pulje for AKUT-midler. Et tilsvarende beløb vil blive lagt i puljen pr. 1. juli 2022. Den samlede pulje skal anvendes inden overenskomstperiodens udløb i 2024.

Puljen har hidtil været anvendt til:

- a. KommuneMEDs repræsentanters deltagelse i en  rlig FOA konference
- b. den årlige StoreMED dag og andre lokale temadage for arbejdsmiljø- og MED organisationen
- c. Seminar for TR'ere i kommunen

Forvaltningen foreslår, at KommuneMED aftaler at de lokale AKUT-midler kan anvendes til ovenstående aktiviteter.

Lovgrundlag

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

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at ovennævnte forslag om anvendelse af lokale AKUT-midler aftales

Beslutning

Indstillingen blev godkendt uden bemærkninger.

Punkt 6: Politikker og politiske målsætninger

00.01.00-P22-2-22

Anledning

Kommunaldirektøren præsenterer et oplæg for KommuneMED om hvordan der i Albertslund Kommune kan arbejdes med politikker og politiske målsætninger.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren præsenterer et oplæg til, hvordan der i Albertslund Kommune kan arbejdes med politiske målsætninger. Herunder hvordan den kommunale organisation kan følge op på de politiske mål.

Oplægget blev præsenteret for Kommunalbestyrelsen første gang den 12. marts 2022 på deres introduktionsdag nr. 3. Her blev oplægget drøftet mellem kommunalbestyrelsens medlemmer.

KommuneMED drøfter Kommunaldirektørens oplæg.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter oplægget.

Beslutning

Henrik Harder gennemgik et oplæg, om hvordan der kan arbejdes med politikker og politiske målsætninger i Kommunen.

Kommunen har virkelig mange forskellige politikker, og det er næsten umuligt at arbejde med så mange forskellige delpolitikker. Pt. har man identificeret ca. 50 politikker og styringsredskaber og der er sikkert flere.

Mange af dem er der lagt meget arbejde i at skrive, men de gør ikke en stor forskel i hverdagen. Her er det ofte mere lovgivningen, som er rammesættende for arbejdet.

Der er kun 5 politikker, der er lovpligtige at have.

Man skal derfor finde et fornuftigt leje fremover med en mere stringent opdeling i:

- Borgervendte politikker
- Organisatoriske politikker
- Retningslinjer

Politikkerne skal opbygges mere ensartet.

Det er også tanken, at politikerne skal gøres mere opmærksomme på, hvad det er realistisk af opnå af målsætninger - fx efter budgetbesparelser. Der skal gives løbende statusser.

Merete Winter nævnte, at man måske også skal overveje kravene om afrapportering. Hun savnede også en sammenbinding på tværs – lidt i stil med det der anvendt i forbindelse med miljøledelse.

Henrik Harder nævnte, at det er meningen, at man skal mødes på tværs af fagområder og være med til at byde ind i hinandens politikker.

De gennemgåede slides sendes med ud med referatet.

Bilag

Oplæg Kommune-MED.pptx

Punkt 7: Frem mod fuld tid i kommunerne

81.10.00-P20-1-20

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at genoptagelse af projektet "Frem mod fuld tid" tages til orientering.

Sagsfremstilling

KommuneMED har tidligere drøftet Albertslund Kommunes deltagelse i projekt "Frem mod fuldtid" med fuldtidsansættelse som det normale udgangspunkt i kommunerne. Flere ansatte på fuld tid skal bl.a. bidrage til at mindske rekrutteringsudfordringen. Projektet har været sat på pause på grund af corona, men sættes nu i gang igen.

KL og Forhandlingsfællesskabet har igangsat en ambitiøs, fælles indsats, der skal sikre, at langt flere kommunale medarbejdere går op i tid/ansættes på fuld tid. Albertslund Kommune deltager som nøglekommune med 4 institutioner på dagtilbudsområdet, hvor ca. 78 procent af medarbejderne er ansat på deltid (ansættelse under 37 t./ugt). Som nøglekommune skal vi samarbejde med KL og Forhandlingsfællesskabet om at finde lokale løsninger, der medfører en bevægelse frem mod en større andel fuldtidsansættelser i kommunen. De deltagende institutioner finder og afprøver - i en proces med 5 workshops og hjemmeopgaver - nogle prøvehandlinger, for at få flere medarbejdere på fuld tid. KL og Forhandlingsfællesskabet inddrager erfaringerne fra andre kommuner, bidrager med konsulentbistand og det overordnede projekt. HR & Jura bidrager med den lokale projektledelse og sine erfaringer om emnet.

Planlægningen af projektet går i gang efter påske. Fra første workshop til den 5. workshop forventes at gå et år.

Beslutning

Jeanette Larsen fortalte, at projektet var vedtaget for år tilbage, men sat i bero under corona. Nogle kommuner er kommet i gang, men de fleste har været forsinket pga. corona.

KL og Forhandlingsfællesskabet vil gerne i gang igen. 4 institutioner i Albertslund skulle oprindeligt deltage. Dette skal lige genbesøges. Man har en deltidsprocent på 78% i dagtilbud, så det er oplagt at kigge på flere på fuld tid.

Der er ingen løsninger givet på forhånd. Man skal lokalt medvirke til at finde løsninger. Det er en proces, der tager ca. 1 år.

Der er dialog i gang, og man er klar til at starte op.

Når projektet er slut, kan man tage erfaringerne med videre til andre områder.

Lars Skovmand spurgte, om KommuneMED kunne følge med undervejs?

Jeanette Larsen oplyste, at man nok primært kan afrapporteres til sidst, men at man gerne vil forsøge at informere lidt undervejs.

Margit Krogh spurgte til, om medarbejderne måske gå op i fuld tid i ½ år og så derefter vælge?

Jeanette Larsen oplyste, at det kan de måske godt, men at det som sagt er dagtilbuddene, der skal selv finde løsningerne.

Punkt 8: Opsamling på budgetseminar 22. marts 2022

81.38.04-P35-1-22

Anledning

Der blev afholdt det første budgetseminar i 2022 den 22. marts 2022. KommuneMED var inviteret til at deltage.

Sagsfremstilling

Henrik Harder laver en kort opsamling på seminaret.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at opsamlingen tages til efterretning

Beslutning

Henrik Harder fortalte, at der havde været holdt budgetseminar den 22. marts 2022, hvor KommuneMED også havde været inviteret.

Økonomien i de kommende år ser svær ud. Der skal træffes beslutninger, der får pengene til at passe. Det er specielt på anlæg, der ser svært ud, da der er for få penge til anlæg. Disse penge kan kun skaffes ved at bruge af formuen og kigge på driften.

For at skabe råderum til anlæg, skal der spares på driften, og det bliver en stor opgave.

Man kan ikke sige præcist, hvilke udvidelser det ender med – eller hvilken størrelsesorden. Men man forventer bl.a. mange ekstra klasser i folkeskolerne og mangel på dagtilbud. Selv om man ser på alternative løsninger som fx inddragelse af tidligere skoler, pavilloner m.v., så bliver der stadig en udfordring at skabe kapacitet.

Der skal laves budgetkatalog på 100 mio. kr. Der skal findes 80 mio. kr. i måltal.

ØU skal forholde sig økonomisk til budgetanalyser på et af de kommende møder.

Søren W. Rasmussen nævnte, at et katalog på 100 mio. desværre ikke betyder, at de økonomiske udfordringer forsvinder helt.

På ØU mødet senere i dag skal der behandles økonomisk politik. Der skal besluttes, hvad der skal lægges til anlæg, og hvad der skal lægges til drift.

Der er i budgettet for i år besluttet en række anlægsudgifter, og de er med i det samlede økonomiske tal.

Henrik Harder medgav, at det bliver en svær proces. Lederne orienteres om situationen i morgen.

Søren W. Rasmussen nævnte, at den overordnede budgetproces er som den plejer, og at man nu går i gang med det interne arbejde.

Maiken Amisse sagde, at det havde været et bekymrende budgetseminar, og at det er svært at se, hvordan man kan løse det. Det var svært nok i 2019 (B2020).

Det blev nævnt, at det var en skærende kontrast til den rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, der var blevet nævnt.

Henrik Harder var enig i, at det bliver en hård proces og at der var behov for at bremse op i krav i arbejdet også. Dette skal arbejdet med færre politikker og færre målsætninger også hjælpe med.

Rikke Terslev nævnte, at da vi skal finde pengene uanset hvad, er det vigtigt at man hjælpes ad, og kommer med input til lokale processer og til hvad man kan skrue ned for.

Det blev foreslået, at lave lokale MEDmøder, hvor man drøftede det.

Margit Krogh nævnte, at de budgetanalyser, der var fremkommet, opleves som om, at medarbejderne ikke arbejder nok, og hvis man lige pressede citronen lidt mere, så kunne man få udført mere arbejde. Det syntes hun ikke talte ind i det samarbejde, som Rikke nævnte. Analyserne er blevet oplevet, som et slag i hovedet på medarbejderne.

Rikke Terslev sagde, at hun ikke oplevede analyserne på den måde, hvilket Henrik Harder var enig i, men mere som en pejling om, at der er ydelser der skal kigges på. Fx får man i Albertslund ydelser ud over de lovbestemte. Det kan man måske skære i.

Punkt 9: Orientering om regnskab 2021 og overførsel til 2022

00.32.00-S00-3-22

Anledning

Orientering om regnskab 2021 samt overførsel af mer- og mindreforbrug til 2022.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen får på mødet den 5. april forelagt det samlede regnskabsresultat for 2021 med henblik på videregivelse til revisionen.

Desuden forelægges den årlige overførselssag på drifts- og anlægsområdet.

Det samlede driftsresultat i Regnskab 2021 viser et merforbrug på 4 mio. kr. i forhold til det oprindelige budget på det skattefinansierede område (eksklusiv servicerrammebuffer). Det reeltvise merforbrug dækker dog over et merforbrug på serviceudgifter på 21 mio.kr., som delvist er modsvaret af et mindreforbrug på 17 mio.kr. på driften udenfor servicerrammen. På serviceudgifter har der været større merforbrug på Sundhed, Pleje & Omsorg, Voksensocialområdet samt Pædagogisk Psykologisk Rådgivning, som samlet set ikke er modsvaret helt af mindreforbrug på andre områder. Covid-19 pandemien har haft betydning for både indtægtssiden og udgiftssiden, idet der har været merudgifter til bemanning, værnemidler samt efterlevelse af restriktioner og forholdsregler generelt. Samtidigt har der også været aktiviteter, som ikke har kunnet gennemføres i 2021, men som er blevet udskudt eller har været udført under andre forhold. Trods et merforbrug på 21 mio. kr. på serviceudgifter er det lykkedes at overholde den oprindelige servicerramme, idet der i budgettet var afsat en budgetreserve i servicemåltal.

På indtægtssiden er der mindreindtægter på 6 mio.kr., som skyldes midtvejsreguleringen. Albertslund Kommune blev i 2021 som følge af aftalen om kommunernes økonomi delvist kompenseret for udgifter til Covid-19, men den øvrige midtvejsregulering var med negativt fortegn for kommunerne bl.a. som følge af en gunstigere beskæftigelsesudvikling end forudsat. Samlet er der således bogført en mindreindtægt.

Årets resultatet viser, at der er lagt 2 mio.kr. i kassen. Albertslund Kommune har således brugt 8 mio. kr. mindre end det oprindeligt budgetterede kassetæk.

I forhold til det korrigerede budget er der dog tale om et mindreforbrug på 42 mio. kr. excl. budgetreserven og båndlagte midler, som i høj grad skyldes overførte midler fra 2020 til 2021, der ikke fuldt ud er blevet brugt i afdelingerne. Der vil derfor i lighed med tidligere år være en overførsel fra 2021 til 2022.

Kommunalbestyrelsen har efter de gældende økonomistyringsprincipper tilkendegivet fuld overførselsadgang af mer- og mindreforbrug på alle styrbare pengeposer. Det betyder bl.a., at de budgetansvarlige ledere er vant til en praksis med mulighed for at spare op hen over årene. Mer- eller mindreforbrug på ikke-styrbare pengeposer og betingede bevillinger overføres derimod ikke. Kommunalbestyrelsen godkendte i maj 2021 revision af Spilleregler for God Økonomistyring, som bl.a. indebærer at, principperne for overførsler mellem årene fremadrettet fastsættes i forbindelse med budgetvedtagelsen. Dette giver mulighed for en mere gennemsigtig og samtidig mere differentieret tilgang til overførsler, herunder specifikation af undtagelser for fx fællesskabsbidrag. De ændrede regler for overførsel af mer- og mindreforbrug gælder dog først fra budget 2022, hvorfor anmodning om overførsler fra budget 2021 til 2022 er udarbejdet efter de hidtidige principper.

Samlet anmodes der på driften om overførsel af netto 29,1 mio. kr., mens 6,5 mio. kr. overføres til fællesskabsbidraget. De resterende 6,4 mio. kr. overføres ikke, men bliver i kommunekassen. På anlægsområdet har der været et samlet

mindreforbrug på 61,4 mio. kr. i 2021 i forhold til det korrigerede budget. Heraf søges 57,0 mio. kr. overført til 2022, mens de resterende 4,4 mio. kr. ikke søges overført.

Læs yderligere om regnskab 2021 (punkt 26) og overførslerne til 2022 (punkt 27) på Økonomiudvalgets dagsorden [her](#).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Søren W. Rasmussen oplyste, at regnskab 2021 i og for sig så fint ud. Der blev overført 40 mio. fra 2020.

Beskæftigelsessituationen har imidlertid været mere gunstig. Men skal derfor betale penge tilbage til staten, fordi man havde fået for mange penge på det område. Men det ændrer ikke på at regnskabet ser fornuftigt ud, hvilket er fortrøstningsfuldt, når økonomien ellers ikke ser for godt ud.

Der vil være overførsler fra 2021 til 2022, ca., 60 mio. i anlæg og 30 mio. kr. i drift. Der er tale om igangværende anlægsprojekter.

Lars Skovmand nævnte, at man måske skulle være lidt forsigtig med at søge forskellige projektmidler på beskæftigelsesområdet, da ordningerne er indrettet på en måde, hvor man risikerer at skulle betale penge tilbage.

Man bør i højere grad overveje projekter, hvor man skal betale tilbage, hvis man ikke opnår målene.

Punkt 10: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-21

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Ukrainske flygtninge i Albertslund

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Henrik Harder oplyste, at man har ønsket at ankende den indsats medarbejderne har ydet under Corona. Dette kommer til at ske i form af mulighed for at tilmelde sig til forestillinger i Musikteatret.

I forhold til Ukraine oplyste Henrik Harder, at mange af dem, der er kommet til Albertslund, endnu er her på turistvisum. Mange mangler at få ophold efter særloven, så det er begrænset, hvad vi har kunnet yde indtil videre. Der er p.t. 8 har søgt om opholdstilladelse.

Vi er 0-kommune, så vi skal ikke tage imod nogle flygtninge, men Kommunalbestyrelsen har besluttet, at man skal tage imod 30 på opholdstilladelse. Det er dog p.t. uklart om det med 0-kommunerne sættes ud af kraft, da der forventes mange ukrainske flygtninge og man derfor kan være nødt til at dels at tage flere, men også at staten i højere grad går ind og løfter opgaven, fx i form af flygtningelejre.

Der kan blive betydelige økonomiske udgifter forbundet med modtagelse af flygtningene, men man forventer, at spørgsmålet om kompensation indgår i de kommunale budgetforhandlinger i lighed med Covid19 kompensationerne.

Der var blevet afholdt et stormøde med 100 deltagere for et par uger siden, og der er generelt stor opbakning fra alle kanter til at hjælpe ukrainerne.

Henrik Harder orienterede videre om, at der havde været en tragisk ulykke på Herstedøster Skole. Der var ingen øjenvidner på stedet og der pågår politikefterforskning.

Mark Roslind nævnte, at der tidligere har været fokus på at få ændret området til fodgængerzone. Man kan se på dette igen.

Henrik Harder oplyste, at det er der afsat penge til.

Henrik Harder oplyste, at ugen efter blev der på samme skole afholdt et forældremøde, idet nogle piger har oplyst, at der har været krænkende handlinger fra medarbejdere på den tilknyttede SFO Storagergård. Politiet, Familiehuset, ledere og HR har medvirket på mødet og der er ageret i forhold til de involverede.

Der er efterfølgende lavet en indskærping og opfølgning på indhentning af børneattester alle relevante steder.

Der blev henvist til vejledningen på medarbejdersiden og til de møder, som HR har holdt med hver afdeling i forhold til klarlægning af indhentning af børne- og straffeattester.

Punkt 11: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-1-21

Sagsfremstilling

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

- Orientering fra AT Online - januar og februar 2022

Arbejdsskader, hvor årsagen er COVID-19

På KommuneMEDs temamøde den 2. marts 2022 blev en vurdering af udvikling af arbejdsmiljøulykker, hvor årsagen er COVID-19 efterspurgt.

Følgende skader er anmeldt i InsuBiz:

- I 2020: 59 skader, dvs. at 32 skader er efteranmeldt i forhold til Risikostyringsrapporten 2020
- i 2021: 62 skader
- I 2022: 55 skader pr. 4.3.2022

Vurderingen er, at antallet i 2022 vil blive en del højere end i 2020 og 2021, og at antallet af anmeldelser vil falde i 2023.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning

Beslutning

Det blev bemærket, at der er mange covid-skader.

Lars Skovmand oplyste, at der i forbindelse med udvidelsen af Albertshøj manglede AMR- og medarbejderinddragelse ift. indretning, lokaler m.v..

Rikke Terslev oplyste, at Ida Kock Møller og Marie Guldborg er i dialog med medarbejderne om lokaler, indretning m.v.

HR følger op med de 2 afdelingsledere.

Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT februar2022.xlsx

Kopi af Udtræk OnlineAT januar2022

Punkt 12: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-21

Anledning

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Der orienteres om strategiplanen jf. beslutningen under punktet og der gives generel information om budgetprocessen

Punkt 13: Eventuelt

81.38.04-P35-1-21

Beslutning

Der var intet under eventuelt.