

REFERAT KommuneMED d. 17-04-2024

Mødedato Onsdag d. 17. april 2024 kl. 10:00

Mødested KBsalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra formand og næstformand.....	4
KommuneMEDs strategiplan 2024-2025.....	6
Anbefalinger fra Arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj till	8
Implementering af lov om tidsregistrering.....	11
Endeligt regnskab for lokale AKUT midler for OK 2021-2024.....	13
Arbejdstilsynets nye elektroniske system.....	15
Omformulering af MED-aftale / Bek. om systematisk arbejdsmiljø.....	17
Orientering om arbejdsmiljø.....	18
Historier til videreformidling.....	19
Eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat fra sidste møde i KommuneMED godkendes
2. at dagsorden for dette møde godkendes

Beslutning

Der var afbud fra Anneke Søe og Emil Ottesen.

Referat og dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

Bilag

Referat - 05. marts 2024

Punkt 2: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer om:

- Orientering om budget og temamøde for KB (tidsplan for budget25 er vedlagt)
- Orientering om regnskab 2023
- Orientering om OK24 og økonomi
- Orientering om proces for rekruttering af ny direktør
- Orientering om møde med Familiehuset og Sundhedsplejen ifm. flytning til Albertshøj samt KommuneMEDs besøg på Albertshøj
- Drøftelse i CF om temaer til StoreMED- og lederdag den 3. juni 2024

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning

Beslutning

Henrik Harder orienterede om, at der havde været afholdt borgermøde om budget 2025, hvor KommuneMED også havde været inviteret. Henrik Harder håbede, at det havde givet god mening for KommuneMED at deltage. Han oplyste, at måltallet for budget 2025 fortsat er 35 mio. kr.

I forhold til regnskab 2023 oplyste Henrik Harder, at regnskabet overordnet ser OK ud, da mindreforbruget er fornuftigt. Det har betydet, at man kan lave de overførsler, der har været ønske om i forbindelse med overførselssagen, og man har kunnet dække merforbrug og aflevere til fællesskabsbidraget.

Albertslund Kommune havde i 2023 som en af få kommuner i Danmark et mindreforbrug på det specialiserede socialområde.

Om OK24 og økonomi hertil blev det oplyst, at de kommende lønstigninger er indregnet i budgetfremskrivningerne. Cheferne er orienteret herom på et møde og der er også sendt information ud til dem om det.

Der er et udestående i forhold til de stigninger, som følger af 3-partsaftalen. Her afventer man økonomiaftalen for kommunerne. Man informerer mere ud, så snart man kender aftalen, og man kan også komme ud på de enkelte arbejdspladser og drøfte 3-partsaftalen og implementeringen af denne ved behov.

Henrik Hansen kvitterede for den hurtige action på OK24-spørgsmålene, da de var begyndt at brede sig i organisationen.

Merete Winther spurgte til, hvordan man udmøntede de særlige tillæg, som er tiltænkt specielle grupper. Ledelsen oplyste, at dette var man opmærksom på skulle implementeres.

I forhold til ansættelse af ny direktør oplyste Henrik Harder, at man er gået i genopslag nu og håber på ny direktør pr. 1. juli eller 1. august 2024.

Vedrørende lokaler til Familiehuset/Sundhedsplejen er denne sag landet ved, at Familiehuset beholder de tiltænkte lokaler i det nye tårn og derudover en villa ved Blokland.

Ift. Sundhedsplejen kigger man på en løsning med 2. etage + Sundhedshuset. Man forventer, at man lander på løsning i løbet af kort tid.

Maiken Amisse bemærkede, at repræsentanter fra MED havde holdt særskilt møde om denne sag og også havde været ovre og kigge på lokalerne.

I forhold til temaer til StoreMED- og lederdag den 3. juni 2024 blev det nævnt, at der er behov for at kigge på strategiplanens kobling til Plan A og få de ting til at spille sammen. Derudover var der ønske om at drøfte fleksibel arbejdstid samt at dagen indeholdt noget strukturelt i forhold til MEDsystemet. Dvs. hvad drøfter man i MED, hvem beslutter hvad, hvem sørger for at informere, hvad er suppleanternes rolle m.v.

Maike Amisse spurgte afslutningsvis ind til en status på rengøringsudbuddet. Kristine Klæbel oplyste, at der har været en præ-kvalifikationsrunde, hvor nogle virksomheder var blevet præ-kvalificeret, og man går nu videre til næste step. Medarbejderne bliver løbende orienteret.

Bilag

Politisk tidsplan Budget 2025 Endelig.pdf

Punkt 3: KommuneMEDs strategiplan 2024-2025

81.38.04-P00-1-24

Anledning

KommuneMED skal hvert andet år som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, man er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i den kommende periode, jf. Lokalaftalens § 5, stk. 8. Denne drøftelse gennemførte KommuneMED på sit temamøde den 5. marts 2024.

På baggrund af den strategiske drøftelse fastlægger KommuneMED en strategiplan. Formålet er at sikre, at dagsordenen i KommuneMED til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i kommunen.

Sagsfremstilling

På baggrund af KommuneMEDs strategiske drøftelse og den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2024 er der udarbejdet et forslag til KommuneMEDs strategiplan 2024-2025 med overskriften 'Attraktive arbejdspladser'. Planen indeholder følgende indsatsområder:

1. Tiltrækning
2. Tilknytning
3. Trivsel & Nærvær
4. Den rummelige arbejdsplads

De valgte områder ligger naturligt i forlængelse af indsatsområderne i Strategiplan 2022-2023 og det arbejde, der har været igangsat i den forbindelse.

Forslag til Strategiplan 2024-2025 samt forslag til Kompetenceudviklingsplan 2024 vedlægges som bilag. Sidstnævnte beskriver obligatoriske uddannelsesstilbud til MED- og arbejdsmiljøorganisationen, jf. gældende aftaler.

Lovgrundlag

Lokalaftalens § 5, stk. 8 og 9.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at udkast til KommuneMEDs strategiplan 2024-2025 drøftes og aftales
2. at udkast til Kompetenceplan 2024 drøftes og aftales

Beslutning

Henrik Harder gav ordet til Jette Vangsgaard, Organisation og Politik.

På sidste møde traf KommuneMED beslutning om at indsatsområderne for de kommende års strategiarbejde skulle være "Tiltrækning, tilknytning, trivsel & nærvær og den rummelige arbejdsplads under den fælles overskrift "Attraktive arbejdspladser".

KommuneMEDs drøftelse og input var efterfølgende bearbejdet af HR & Organisationsudvikling og på dagens møde skulle KommuneMED så behandle udkast til strategiplan 2024-2025.

Jette Vangsgaard gennemgik kort de 4 temaer i planen og de beskrevne delmål og handlinger – særligt med fokus på hvad der sættes i gang i MEDsystemet.

Hun nævnte her bl.a., at man skal arbejde med, hvordan man kan appellere til og tiltrække nye kolleger, et nyt onboardingsystem, fortsat arbejde med fravær, nærvær og sygefraværsindsatser, afdækning af mulighed for ansættelse af fritidsjobbere og fokus på fastholdelse af færdiguddannede elever, studerende m.v.

KommuneMED kunne tilslutte sig planen med den bemærkning, at man ønskede, at planen blev omdøbt til "Plan MED" og med en bemærkning om, at man skulle være obs på, at det nogle gange er meget små ændringer der kan gøre en forskel ift. til at kunne være en rummelig arbejdsplads.

Det blev aftalt, at der laves en "one-pager" om Plan MED, så den bliver nemmere tilgængelig. Der skal laves lidt kommunikation om dette.

KommuneMED kunne også tilslutte sig den foreslåede kompetenceplan.

Bilag

Forslag til Strategiplan 2024-2025

Forslag til kompetenceudviklingsplan for 2024

Punkt 4: anbefalinger fra Arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning

81.00.00-P20-1-23

Anledning

Arbejdsgruppe om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads afleverer anbefalinger til KommuneMED.

Sagsfremstilling

Baggrund

KommuneMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse i marts 2023 gav anledning til at justere KommuneMEDs strategiplan 2022-2023. Efter KommuneMEDs behandling af strategiplanen i april 2023, blev det tidligere indsatsområde 2: "Rekruttering af kvalificerede medarbejdere og ledere" til indsatsområde 2: "Attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning". I samme anledning nedsatte KommuneMED en arbejdsgruppe, der fik til opgave at arbejde med Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads.

Arbejdsgruppen mødtes til det første indledende møde den 31. maj 2023. Efter mødet blev kommissoriet for arbejdsgruppen justeret så det blandt andet kom til at omfatte medlemsforslaget fra SF og Konservative af 9. maj 2023 om forsøg med 4-dages arbejdsuge i Albertslund Kommune. En af de oprindelige medarbejderrepræsentanter fratrådte i efteråret 2023 sin stilling, og to nye medarbejderrepræsentanter indtrådte herefter i arbejdsgruppen. Kommissoriet for arbejdsgruppen findes som bilag til den vedlagte anbefaling.

Arbejdsgruppens problemforståelse

Rekruttering og fastholdelse er på dagsordenen i de fleste organisationer. For at anvende et mere positivt begrebsapparat har arbejdsgruppen i deres drøftelser og anbefalinger anvendt begreberne tiltrækning og tilknytning i stedet for rekruttering og fastholdelse.

Også i Albertslund har vi behov for at blive endnu bedre til at tiltrække nye medarbejdere og ledere, og knytte alle de ansatte, der allerede er med til at løfte vores fælles opgave for borgerne, tættere til vores arbejdspladser og organisation.

Som arbejdsplads må vi forholde os til, hvordan vi skaber attraktive arbejdspladser til gavn for medarbejdere og borgere under de nuværende, strukturelle vilkår, hvor bl.a. den demografiske udvikling, lav ledighed og forskydninger i medarbejderes syn på, hvad arbejdslivet skal kunne udfordre. Vante løsninger er ikke alene tilstrækkelige til at overkomme udfordringerne, og deres tværgående karakter gør, at vi ikke alene i Albertslund kan løse dem. Den attraktive arbejdsplads er ikke 'one-size-fits all', og vi skal have blik for forskellighed blandt ansatte, helheden i opgaveløsningen og relationerne i arbejdsfællesskabet.

Arbejdsgruppens proces

Da ikke alle elementer og perspektiver i den attraktive arbejdsplads kunne forfølges, har det været afgørende for arbejdsgruppen at indsnævre fokuset for processen. Tidligt i processen udpegede arbejdsgruppen ledelse, organisationskultur, psykisk sundhed og work-life-balance som særligt vigtige elementer for gruppens efterfølgende arbejde. I forlængelse heraf og i lyset af den konkrete opgave med at inddrage forslaget om 4-dages arbejdsuge, har arbejdsgruppen gentagne gange drøftet og arbejdet med fleksibilitet i arbejdslivet.

Arbejdsgruppen har i møderne vekslet mellem oplæg, værksteder og drøftelser. Undervejs har arbejdsgruppen indhentet inspiration udefra. Eksempelvis med besøg fra Odsherred Kommune om erfaringer med 4-dages arbejdsuge og besøg fra Gentofte Kommune om strategisk arbejde med den attraktive arbejdsplads og Gentoftes Jobløfte.

Arbejdsgruppen har undervejs i processen inddraget AfdelingsMED i drøftelserne af fleksibilitet i arbejdslivet og fordele og ulemper ved en 4-dages arbejdsuge. AfdelingsMED fik til opgave at melde tilbage på spørgsmålet om, hvordan vi skal arbejde med fleksibilitet på tværs af kommunens forskellige områder. Tilbagemeldingerne fra de syv AfdelingsMED indgår som baggrund for arbejdsgruppens anbefalinger og kan læses i bilag til anbefalingen.

Arbejdsgruppens anbefalinger

Arbejdsgruppens anbefalinger er vedlagt som bilag. I overskriftsform er anbefalingerne opdelt under følgende 6 fokusområder:

- Fasthold det strategiske fokus på den attraktive arbejdsplads og arbejd med prøvehandling
- Understøt og udbred kendskab til alt det, vi allerede gør for at tiltrække og tilknytte medarbejdere i Albertslund Kommune
- Frisæt under hensyn til fællesskabet
- Understøt kompetent og stærkt samarbejde i ledelseskæden og i TRIOsamarbejdet
- Øg sundhed og trivsel
- Sæt fokus på livsfaser og fleksibilitet i arbejdslivet

Anbefalingernes har karakter af generelle værdier og principper, som efterfølgende skal udfoldes i lokal kontekst på arbejdspladserne. "Afprøvninger" som metode indgår flere steder som del af anbefalingerne, for at understøtte prøvehandling i forhold til vores struktur, opgaver og adfærd (i organisationskompassets forståelse).

Videre forløb

På baggrund af KommuneMEDs behandling udarbejder HR & Organisationsudvikling forslag til videre arbejde med og implementering af (udvalgte) anbefalinger fra arbejdsgruppen, som forelægges KommuneMED på et senere møde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter anbefalingerne fra Arbejdsgruppe om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning

Beslutning

KommuneMED drøftede anbefalingerne.

Maiken Amisse nævnte, at det havde været et kæmpe område for arbejdsgruppen at kaste sig over, at man kunne nikke til de ting, der stod i anbefalingerne og at der i forhold til en 4-dages uge skulle være fokus på fleksibilitet og på om det er en reel mulighed på alle arbejdspladser.

Der var enighed om, at den bedste forudsætning for at lykkes er at man har lokale drøftelser om bl.a. 4-dages uge, fleksibilitet m.v.

Der skal i ledelsen og MED følges op på, om man få taget de lokale drøftelser.

Det blev nævnt, at man ikke bør melde ud, at kommunen som helhed har 4-dages uge, hvis det viser sig, at det ikke er en mulighed på alle arbejdspladser.

Bilag

Anbefaling til KommuneMED_Arbejdsgruppen om AK som attraktiv arbejdsplads

Punkt 5: Implementering af lov om tidsregistrering

81.10.00-A26-1-24

Anledning

Der er den 23. januar 2024 vedtaget Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Loven træder i kraft den 1. juli 2024.

Sagsfremstilling

De nye krav til arbejdstidsregistrering træder i kraft den 1. juli 2024. Albertslund Kommune skal derfor som arbejdsgiver afklare, hvad konsekvenserne er af loven, herunder om der fx skal indkøbes et nyt arbejdstidsregistreringssystem samt den praktiske håndtering af et evt. nyt system. Organisation & Politik har undersøgt lovens konsekvenser for Albertslund Kommune som arbejdsgiver for så vidt angår nye krav til arbejdstidsregistrering. I det følgende vil Organisation & Politik redegøre for konsekvenserne af loven samt komme med anbefalinger til den videre proces. Der er ikke tale om en udtømmende gennemgang af loven.

KL har den 13. november 2023 oplyst, at de vil vende tilbage, når det er muligt at blive mere konkret på konsekvenserne. Organisation & Politik vil løbende følge op på dette. Det skal bl.a. afklares, hvordan overenskomsterne spiller ind i de nye krav til arbejdstidsregistrering og det samme med lokale bestemmelser om fleksibel arbejdstid.

Lovens formål er at sikre overholdelse af den maksimale ugentlige arbejdstid samt arbejdsmiljølovens hviletidsbestemmelser, og loven gælder for lønmodtagere (månedslønnede og timelønnede). I loven er der dog bestemmelser, der undtager lovens anvendelse for visse grupper. Fx lønmodtagere hvis arbejdstidslængde, som følge af særlige træk ved det udførte arbejde, ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller hvis lønmodtageren selv kan fastsætte arbejdstidslængden, når der er tale om lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger (selvtilrettelæggere), eller som har ledelsesmæssige funktioner. Det kan fx være visse højtstående ledere, visse eksperter eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid. Det skal i så fald fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens bestemmelser om tidsregistrering ikke gælder.

Arbejdsgiver har metodefrihed for så vidt angår arbejdstidsregistreringen. Der er alene et krav om, at tidsregistreringssystemet skal være objektivt, pålideligt og tilgængeligt.

Minimumskrav til arbejdstidsregistrering:

- Arbejdsgiver skal sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid. Arbejdstidsregistreringssystemet skal gøre det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt lønmodtager
- Arbejdsgiver skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i arbejdsgivers arbejdstidsregistreringssystem
- Arbejdsgiver skal opbevare de registrerede oplysninger i fem år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Der er ikke krav om, at systemet er digitalt, og det kan derfor i princippet være manuelt på papir/excel-ark, forudsat at det opfylder lovens minimumskrav.

Der sondres mellem arbejdstid og hviletid. Begreberne udelukker hinanden. Pauser, hvor lønmodtageren ikke udfører arbejde og ikke er til arbejdsgivers rådighed, er ikke arbejdstid, og det skal derfor ikke registreres. Tidsregistreringen gælder alene den daglige arbejdstid. Systemet skal kunne måle den daglige arbejdstid, inkl. overarbejde (den samlede daglige arbejdstid skal registreres) for hver enkelt lønmodtager. Der er kun krav om registrering af den konkrete arbejdstid i form af antallet af arbejdstimer. Der er således ikke krav om, at det registreres, hvornår på døgnet arbejdet er udført eller start- og sluttidspunkt. Det er således ikke et krav, at et system fx skal kunne registrere, at en medarbejder samme dag arbejder fra kl. 9.00-14.00 og senere samme dag igen fra kl. 21.00-23.30. Det er tilstrækkeligt, at det registreres, at der samlet den dag er arbejdet 7,5 timer uden angivelse af, hvornår på dagen arbejdet blev udført. Arbejdsgiver kan dog vælge et system, der også registrerer start- og sluttidspunkt.

Kravet om, at tidsregistreringssystemet skal være objektivt, pålideligt og tilgængeligt betyder, at arbejdsgiver kan vælge et system til registrering af den daglige arbejdstid, hvor den daglige arbejdstid kun behøver at blive registreret af medarbejderen på de dage, hvor den faktiske arbejdstid afviger fra den aftalte og/eller skemalagte arbejdstid.

Øvrige bemærkninger

Det fremgår af lovens forarbejder, at Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og Dansk Arbejdsgiverforenings fælles forståelse er, at det vil være nærliggende, at man i forbindelse med indførelse og anvendelse af et system for registrering af den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid drøfter dette på den enkelte arbejdsplads og hvor sådanne eksisterer i regi af de samarbejdsorganer, der findes på den enkelte arbejdsplads.

Mange faggrupper i Albertslund Kommune er i dag på et arbejdstidsregistreringssystem fx KMD OPUS Vagtplan. Det er Organisation & Politik's vurdering, at KMD OPUS Vagtplan lever op til de nye regler om tidsregistrering. Det forudsætter dog, at medarbejdere er koblet op på KMD Opus Vagtplan WEB. Der kan være andre områder i Albertslund Kommune, der tilsvarende også har arbejdstidsregistreringssystemer, der lever op til lovens regler, samt andre områder, hvor man ikke har arbejdstidsregistrering fx rådhusets medarbejdere, der er omfattet af lokale bestemmelser om fleksibel arbejdstid.

KMD oplyser, at de har et nyt system, der lever op til lovens krav om arbejdstidsregistrering "Mit Fravær - flexregistrering". Flexsystemet ligger indenfor kontrakten for ERP Delaftale 2, hvor der vil være en engangsomkostning til opsætning og implementering på ca. 170 tkr. KMD har oplyst, at KMD kan give en introduktion til systemet.

Det følger også af loven, at 48-timers kravet (maksimal ugentlig arbejdstid i en referenceperiode) kan fraviges, når betingelserne herfor er opfyldt.

Det er vurderingen, at de nye lovkrav umiddelbart ikke begrænser praksis i Albertslund Kommune omkring fleksibel arbejdstid forudsat, at det administreres indenfor de gældende lokale bestemmelser, overenskomsternes rammer samt arbejdsmiljølovens regler.

Mht. arbejdstidsregistrering skal en klar sagsgang, herunder roller og ansvar samt leders opfølgning og kontrol, sikre lovens overholdelse.

I arbejdet med afklaring af lovens konsekvenser for Albertslund Kommune som arbejdsgiver, skal det samtidig også vurderes, og der skal tages stilling til, hvordan lovens konsekvenser spiller sammen med andre regelsæt i Albertslund Kommune om arbejdstid, fx fleksibel arbejdstid, lang torsdag på rådhuset m.v., og det skal sikres, at leder får fulgt tilstrækkeligt op på arbejdstidsregistreringen, hvilken betydning vil et arbejdstidsregistreringssystem have for flekstid, samt regler om mer- og overarbejde mm.

Der pågår et arbejde uden for Kommunen, blandt andet i KL, der skal belyse lovens konsekvenser, herunder afklare mulighederne inden for lovgivningen. Hvorvidt en eventuel DUT-kompensation for de økonomiske konsekvenser ved implementeringen af lovændringen kommer på tale er ikke oplyst på nuværende, men forventes umiddelbart ikke ud fra lovens forarbejder.

Et evt. nyt system til arbejdstidsregistrering skal være klar til drift den 1. juli 2024. Der er ikke i loven en selvstændig sanktion for ikke via et system at overholde tidsregistreringen. Men formålet med loven er at sikre overholdelse af arbejdsmiljølovens regler, herunder regler om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid. Derfor kan manglende tidsregistrering, der sikrer dokumentation for at fx reglerne om hviletid og maks. ugentlig arbejdstid på 48 timer overholdes, få negativ bevismæssig betydning. Arbejdsmiljølovens regler om hviletid kan som eksempel sanktioneres med bøde.

Den videre proces

Direktørforum har på deres møde den 19. marts 2024 besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, der har til formål at skitsere en konkret plan for implementering af lovgivningen om tidsregistrering i Albertslund Kommune med relevante medarbejderrepræsentanter fra afdelingerne, og at der arbejdes videre med at indkøbe et nyt arbejdstidsregistreringssystem fx gennem KMD, der skal gælde for de medarbejdere, der ikke er registreret i et system, der kan efterleve lovgivningens krav. Det forudsat, at Albertslund Kommune ikke i forvejen har en anden løsning for arbejdstidsregistrering.

Økonomi

Såfremt et nyt system skal indkøbes vil der være en udgift til dette. Se sagsfremstilling

Lovgrundlag

<https://eur01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.ft.dk%2Fsamling%2F20231%2Flovforslag%2F168%2Findex.htm&data=05%7C02%7C%7Cec0bf68263d84e78dfb208dc1dbf228c%7C584b4490175146b5f>

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter sagen og byder ind med særlige opmærksomhedspunkter.

Beslutning

Marie-Louise Lunderød oplyste, at man i ovenstående sag havde forsøgt at oplyse om, hvad man p.t. ved om implementeringen af det nye arbejdstidsdirektiv.

Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra bl.a. HR, Løn, IT og forskellige ressourcepersoner fra afdelinger, som allerede har tids-registreringssystemer for at afdække, hvem der skal være omfattet, hvem der allerede nu er dækket af en teknisk tidsregistreringsløsning og hvem der mangler at blive dækket. Det er indtrykket, at det er en begrænset gruppe, der mangler at blive dækket.

Kravene i forhold registrering er:

- Arbejdsgiver skal sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid. Arbejdstidsregistreringssystemet skal gøre det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt lønmodtager
- Arbejdsgiver skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i arbejdsgivers arbejdstidsregistreringssystem
- Arbejdsgiver skal opbevare de registrerede oplysninger i fem år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Man skal være klar med en løsning 1. juli 2024, så der arbejdes hurtigt for at finde løsninger. Man vil så vidt muligt benytte eksisterende systemer.

Der er visse grupper, som er undtaget – bl.a. selvtilrettelæggere.

KommuneMED vil blive orienteret nærmere om arbejdet med implementeringen.

Medarbejderrepræsentanterne opfordrede til, at man formidlede ud hvad direktivet og implementeringen handlede om, så der kom ro på, og så man kunne aflive eventuelle fortællinger om kontrolforanstaltninger. Det blev også nævnt, at man skal være opmærksom på, hvordan fleksibel arbejdstid hænger sammen med registreringen.

Punkt 6: Endeligt regnskab for lokale AKUT midler for OK 2021-2024

81.38.08-000-1-21

Anledning

Godkendelse af anvendelse af lokale AKUT-midler for overenskomstperioden 2021 – 2024.

Sagsfremstilling

Den lokale pulje for AKUT-midler kan anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om.

Såfremt midlerne ikke bliver anvendt til lokale formål, skal det ikke-forbrugte beløb indbetales til AKUT-fonden.

Opgørelsesmetoden for den lokale AKUT-pulje er beskrevet i protokollatet som et mindre øre-beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime og udgør i Albertslund Kommune lidt over 50.000 kr. pr år i overenskomstperioden, svarende til i alt ca. 157.000 kr., der skal anvendes efter aftale i KommuneMED.

Af Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål fremgår følgende:

”Anvendelse af den lokale AKUT-pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, KommuneMED.

- a) opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- b) introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- c) fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konference m.v. for tillidsrepræsentanter
- d) øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter”

KommuneMED har på mødet den 14. december 2023 besluttet, at anvendelse af de lokale AKUT midler også kan omfatte aktiviteter for lokale TR grupper.

Disse aktiviteter skal godkendes af kontaktudvalget i kommunen og midlerne kan fordeles efter KommuneMEDs vedtagelse af de tidligere aftalte aktiviteter, som omfatter:

1. Fælles arrangementer for TR’ere, AMR’ere, MED’er og ledere, som f.eks. StoreMEDdag og andre temadage
2. Afholdelse af aktiviteter i kompetenceudviklingsplanen for AMO og MED
3. TR’eres deltagelse i seminarer arrangeret af faglige organisationer
4. Lokalt aftalte seminarer eller arrangementer for kontaktudvalget

Aktiviteterne i punkt 1-4 vil typisk blive vedtaget på et møde i KommuneMED i forlængelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse, udarbejdelse af kompetenceudviklingsplanen for AMO og MED samt vedtagelsen af strategiplanen for KommuneMED.

KommuneMED skal efter hver overenskomstperiode afgive regnskab til KL og Forhandlingsfælleskabet over forbruget af de lokale AKUT-midler, hvorfor HR løbende skal have tilsendt samtlige regninger for aktiviteter, der ønskes betalt via de lokale AKUT-midler. Der kan ikke ske udbetaling fra puljen uden godkendt dokumentation for forbruget.

HR vil årligt fremlægge regnskab over forbruget af midlerne til KommuneMED.

Endeligt regnskab for overenskomstperioden 2021 – 2024

Regnskabet kan i overskrifter opgøres således:

År	Aktivitet	Indtægt	Udgift
2021	Beregnete AKUT-midler	53.000	

2022	Afholdelse af aktiviteter i kompetenceudviklingsplanen	5.000	
2022	Deltagelse i konference – Forhandlingsfællesskabet 5 TR'ere fra KommuneMED	4.500	
2022	Beregneede AKUT-midler	52.000	
2022	StoreMEDdag 18.11.2022	16.500	
2023	Kontaktudvalgets seminar 16. marts 2023	69.000	
2023	Kursusaktiviteter i forbindelse med Trivsels- og APVmålingen	7.000	
2023	Temadag om Krav i arbejde med BFAs besøgsteam	24.500	
2023	Beregneede AKUT-midler	52.000	
2023	Temadag for KommuneMED om roller og ansvar som tillidsvalgt	8.000	
2023	StoreMEDdag – Levende APV'er med BFAs besøgsteam	35.000	
2024	Transport i forbindelse med deltagelse i temadag om arbejdsmiljø	1.000	
I alt		157.000	170.500

Der er dermed et merforbrug på (afrundet) 13.500 kr. i den lokale AKUT-pulje. Der skal dermed ikke ske overførsel af midler til den centrale AKUTfond. Merforbruget dækkes af den lokalt aftalte TR-pulje i Albertslund Kommune.

Regnskabsblanket vedrørende lokalt afsatte AKUT-midler fremlægges til underskrift af henholdsvis formand og næstformand for KommuneMED på mødet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at regnskabet godkendes og regnskabsblanketten underskrives

Beslutning

Regnskabet blev godkendt.

Bilag

Regnskabsblanket.pdf

Punkt 7: Arbejdstilsynets nye elektroniske system

87.00.00-P07-1-23

Anledning

Arbejdstilsynet (AT) har pr. 1 februar 2024 frigivet et nyt elektronisk system

Sagsfremstilling

Det elektroniske system indeholder oversigter

- over alle de sager Albertslund kommune er i kontakt med AT om
- over de påbud og tidsfrister der er givet i forbindelse med AT's besøg på de enkelte arbejdspladser.

Det elektroniske system, som HR har adgang til, indeholder ikke længere en samlet oversigt over kommende besøg på kommunens arbejdspladser. HR har derfor ikke længere kendskab til, hvornår den enkelte arbejdsplads kan forvente at få besøg fra AT. Det betyder, at lederne fremover selv må være opsøgende i forhold til at indhente hjælp til forberedelse af besøg fra AT. Systemet indeholder heller ikke umiddelbart en oversigt over hvilke arbejdspladser, der har haft besøg af AT. Vi kan derfor ikke (uden at tjekke hver enkelt cvr nummer) se, om der har været et besøg, hvor AT ikke har fundet anledning til at give påbud. Men de arbejdspladser, hvor der i forlængelse af et besøg er givet et påbud med en frist, vil fremgå af oversigten.

HR har udarbejdet en beskrivelse på medarbejdersiden om, hvordan arbejdspladsen kan forberede sig samt hvordan den skal forholde sig, når AT står i døren. Link: [Når Arbejdstilsynet kommer på besøg \(albertslund.dk\)](#). Man kan også læse om forberedelse af besøg på AT's hjemmeside i "Guide – Bliv klar til tilsyn". Link: [Hvad er et tilsyn? - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#).

KommuneMED er det øverste arbejdsmiljøudvalg. Derfor vil HR fortsat løbende lægge et udtræk af AT's sagsoversigt på KommuneMED.

Med henblik på at understøtte den enkelte leder i overholdelsen af de krav og tidsfrister AT har givet til den enkelte arbejdsplads, vil HR ligeledes fortsat sende kopi af udtrækket til relevante ledere, cc deres afdelingschefer løbende.

Det forventes, at AfdelingsMED'erne som arbejdsmiljøansvarlige for deres afdeling følger op på, at påbud og frister givet til en arbejdsplads i afdelingen bliver overholdt. Og AfdelingsMED'erne opfordres til at tage samtlige besøg fra AT op med henblik på erfaringsudveksling med mere.

Ansvar for arbejdsmiljøet og kontakten til AT ligger hos den enkelte leder på den arbejdsplads, de har ansvar for. Se mere om arbejdsmiljølederens ansvar i Bilag I, i den lokale MEDaftale.

Hvad kan HR tilbyde hjælp til?

I HR kan vi bistå leder med sparring i forhold til viden, processer og metoder til at løse påbud med mere fra AT, inden for det psykiske arbejdsmiljø. HR har ikke den fornødne faglighed i forhold til arbejdspladsernes arbejdsområder, hvorfor denne del ligger hos arbejdspladsen/lederen.

Hvis et eventuelt påbud eller andet fra AT handler om det fysiske arbejdsmiljø, kan der hentes hjælp i Miljø & Teknik/Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv.

Der er også mulighed for at kontakte AT og få bistand derfra via deres Callcenter på telefon 70121288

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Marie-Louise Lunderød oplyste, at efter ændringer i Arbejdstilsynets system, så har HR ikke længere kendskab til, hvornår den enkelte arbejdsplads kan forvente at få besøg fra AT.

Dette stiller derfor lidt større krav ift. at arbejdspladsen er mere opsøgende ift. HR, hvis man har behov for en drøftelse med HR inden et besøg.

Orienteringen blev herefter taget til efterretning.

Bilag

Udtræk fra AT online, den 12. april 2024

Punkt 8: Omformulering af MED-aftale / Bek. om systematisk arbejdsmiljø

81.38.04-P27-1-23

Anledning

Den 1. februar 2024 trådte [bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljø](#) i kraft. Bekendtgørelsen har mindre konsekvenser for vores lokale MEDaftale i Albertslund Kommune

Sagsfremstilling

Nye regler i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde er med til at gøre APV'en til et mere aktivt og handlingsorienteret redskab i arbejdsmiljøarbejdet.

De nye regler kræver omformulering af § 10 om Arbejdsmiljøarbejdet og bemærkningerne til denne samt Bilag F og Bilag I i Albertslund Kommunes MED-aftale, idet der begge steder henvises til bekendtgørelse om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15 oktober 2010. Teksten bør omformuleres, så det svarer til de nye formuleringer i bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljø. Som følge af ændringerne opdateres indholdsfortegnelse og oplistning af bilag ligeledes.

Forvaltningen anbefaler, at omformuleringen af § 10 og dennes bemærkninger godkendes, idet der ikke er nogen indholdsmæssig konsekvens forbundet her med.

Forvaltningen anbefaler ligeledes, at KommuneMED beslutter en opdateret version af MED-retningslinjerne i Bilag F og Bilag I, sådan at disse er i overensstemmelse med bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljø.

Udskrift af § 10 med bemærkninger vedlægges sammen med forslag til ny § 10

Udskrift af Bilag F og I vedlægges sammen med forslag til nyt Bilag F og I.

Det er KL's umiddelbare vurdering, at ændringen af § 10 kan ske som en administrativ ændring i KommuneMED.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller, at

1. at Omformuleringen af § 10 og bemærkninger hertil godkendes og indskrives i MED-aftalen
2. at Omformuleringen af Bilag F og I godkendes og bilaget udskiftes i MED-aftalens del 2

Beslutning

Maiken Amisse nævnte, at man godt kunne have tænkt sig, at ændringerne havde været vist i et samlet dokument, men at man ikke som sådan havde nogle bemærkninger.

De nævnte omformuleringer blev herefter godkendt.

Bilag

Bilag F - 21. november 2023

Bilag F - omformuleret marts 2023

§ 10 med bemærkninger - 21. november 2023

§ 10 med bemærkninger - omformuleret marts 2024

Bilag I - 21. november 2023

Bilag I - omformuleret marts 2023

Punkt 9: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne og eventuelt formand og næstformand for Kommunemed orienterer om arbejdsmiljø, herunder om:

- Aftalen om psykologisk rådgivning og bistand udløber i år og der skal udarbejdes et nyt udbud for opgaven. Udkast til udbudskrav forelægges KommuneMED på et senere møde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne om arbejdsmiljø tages til efterretning

Beslutning

Marie-Louise Lunderød oplyste, at man som nævnt i sagen blot ville varsle, at aftalen med Falck udløber, og at man snart skal i nyt udbud. Man vil her stille krav om, at data fra systemet skal være bedre.

KommuneMED vil få udbudsmaterialet forelagt.

Anne Cecilie Børgesen og Mark Roslind oplyste, at der havde været afholdt et temamøde om MEDsystemet for AMR'ere. Oplægsholderen havde været Sanne Nikolajsen fra FOA og der havde deltaget 30-40 deltagere.

Man ville gerne holde flere temadage.

Bla. ville man gerne have AT ud og fortælle, hvad der sker, når de kommer på besøg, og man ville også gerne have en temadag om digital krænkelser af kommunale medarbejdere.

Anne Cecilie Børgesen oplyste, at alle tillidsvalgte skal have en arbejdsmail samt adgang til pc.

Anne Cecilie Børgesen og Mark Roslind taler videre med Organisation og Politik om dette, og det blev aftalt, at de også kommer med et oplæg til ledelsen om midler til fremtidige temadage og mulighed for at etablere et form for et kontaktudvalg for AMR'erne.

Punkt 10: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Der var et ønske om, at et af afsnittene i ”Albertslund Indefra” omhandlede en rengøringsassistent.

Anbefalinger fra arbejdsgruppen om attraktive arbejdsplads skal formidles ud.

Det samme gælder ”Plan MED”.

Rikke Terslev nævnte, at man kunne nævne de midler hendes område havde fået fra Social-, Bolig- og Ældreministeriet til supervision. Forløbet starter op om kort tid i Hjemmeplejen og på Albertshøj, 4. sal.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.04-P35-1-24

Beslutning

Der var intet under eventuelt.