

REFERAT KommuneMED d. 29-09-2021

Mødedato Onsdag d. 29. september 2021 kl. 13:00

Mødested KB salen

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Godkendelse af dagsorden og referat..... | 3 |
| Værktøj til at arbejde med kompetencegab..... | 4 |
| Trivsels- og APV-undersøgelse 2021..... | 6 |
| Orientering om sygefravær 2. kv. 2021..... | 8 |
| Evaluering af røgfri arbejdstid..... | 10 |
| Den fleksible arbejdsplads - høringssvar..... | 12 |
| Dispensation vedr. AMR på Rusmiddelcentret..... | 14 |
| Orientering fra formand og næstformand..... | 15 |
| Nyt om arbejdsmiljø..... | 16 |
| Historier til videreformidling..... | 17 |
| Eventuelt..... | 18 |

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

Referatet og dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

Der var afbud fra René Birkemark Olesen, Søren Winther Rasmussen og Jeanette Larsen. Til gengæld deltog Joan Bendiksen fra HR i stedet for Jeanette Larsen.

Bilag

Budget 2022 - KommuneMED.pptx

Referat - 31. august 2021

Punkt 2: Værktøj til at arbejde med kompetencegab

81.04.00-P05-1-21

Anledning

I forlængelse af det nye værktøj til medarbejderudviklingssamtaler, er der udarbejdet et værktøj til at arbejde med kompetenceudviklingsbehov på arbejdspladsen.

Sagsfremstilling

Værktøjet til at arbejde med kompetencegab er en enkel måde at arbejde på, hvis en arbejdsplads har brug for at arbejde med det gab, der kan opstå mellem opgaver og kompetencer på arbejdspladsen, eller mellem kerneopgaven og kompetencer.

Værktøjet indeholder:

- Et værktøj til arbejdet med sammenhængen mellem kerneopgave og kompetencer, incl hjælpespørgsmål til arbejdet.
- Et værktøj til at afdække kompetencegabet mellem kompetencer og de ønskede kompetencer, incl. vejledning. Værktøjet kan både bruges for den samlede arbejdsplads og for hver faggruppe afhængig af, hvad der er behov for i den aktuelle situation.
- En skabelon til en udviklingsplan for arbejdspladsen eller faggruppen, så det sikres, at de rigtige kompetence udvikles det kommende år.

Ud over sammenhæng til værktøjet for medarbejderudviklingssamtaler, hænger værktøjet også sammen med kerneopgaven. Derfor indeholder værktøjet en lille model til at arbejde med kerneopgaven og kompetencer. Hvis en af årsagerne til arbejdet er uklarhed om kerneopgaven, anbefaler Økonomi & Stab, at arbejdspladsen starter med KL og Forhandlingsfællesskabets værktøj til arbejde med kerneopgaven. Værktøjet til at arbejde med kompetenceudviklingsbehov indeholder en henvisning til KL og Forhandlingsfællesskabets værktøj.

Økonomi & Stab anbefaler, at værktøjet er frivilligt at bruge og bruges efter behov. Enheden kan plukke i værktøjet afhængig af, hvilke udfordringer, der er brug for at arbejde med.

Værktøjet lægges frem til drøftelse for KommuneMED den 29. september 2021.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det ikke-obligatoriske værktøj til afdækning af kompetenceudviklingsbehov godkendes

Beslutning

Henrik Harder oplyste, at der havde været et ønske om at få nogle værktøjer/redskaber til at arbejde med kompetenceudvikling lokalt. Derfor er der fundet frem til et redskab, som kan benyttes.

KommuneMED godkendte det foreslåede værktøj.

Bilag

Kompetenceudvikling på arbejdspladsen i faggruppen

Punkt 3: Trivsels- og APV-undersøgelse 2021

87.00.00-A26-1-21

Anledning

Trivsels- og APV-undersøgelsen 2021 blev gennemført den 10. - 24. marts 2021. KommuneMED og Chefforum blev præsenteret for resultatet den 22. april. Herefter skulle enhederne følge op på undersøgelseerne. Som støtte til den decentrale opfølgning er der gennemført 5 kurser i opfølgningsmetoden og 1 kursus i brugen af det fælles system til APV-handleplaner, Defgo.

Denne sag giver et rids af rammerne for undersøgelsen og enhedernes udarbejdelse af handleplaner. Desuden indeholder sagen et afsæt for den videre centrale indsats for at understøtte forbedringen af trivsel og arbejdsmiljø på tværs af organisationen, og et afsæt for fremtidige trivsels- og APV-undersøgelser i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

Enhedernes opsamling på trivselsundersøgelsen

I 2021 er metoden for opfølgning den samme som for tidligere trivsels- og APV-undersøgelser. Dermed har 3 arbejdspladser røde trivsels- og APV-undersøgelser (et Medarbejdertilfredshedsindeks (MTI) på over 3,0). HR & Jura skal inddrages i disse enheders videre arbejde med undersøgelsen, og der er indgået aftale om, hvordan dette arbejde foregår. 57 arbejdspladser har gule undersøgelse (et MTI på 3,1 - 4,0). Her skal lederen følge op sammen med afdelingschefen. På kurserne om trivselsundersøgelsen er der orienteret om dette. 9 arbejdspladser har grønne trivsels- og APV-undersøgelser (MTI på 4,1 - 5,0), og her står lederen selv for opsamlingen i samarbejde med medarbejderne. Direktørerne har ansvar for at følge op på trivsels- og APV-undersøgelseerne på eget område.

Enhederne skulle udarbejde handleplaner efter drøftelser på arbejdspladserne, og registrere handleplanerne i Defgo senest den 18. juni 2021. Bilag 1 indeholder en oversigt over afleverede handleplaner pr. 24. juni og pr. 4. august. Pr. 24. juni er 50 % af handleplanerne afleveret, og den 4. august er 56 % af handleplanerne afleveret. Brugen af Defgo er bekymrende lav. Derfor anbefaler HR & Jura, at opbygningen i og brugen af Defgo bliver et indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 og udviklingsplanen for 2022.

Fremtidig trivsels- og APV-undersøgelse

Den nuværende trivsels- og APV-undersøgelse er et stort maskineri, som ikke nødvendigvis bevirker, at der kommer gode dialoger og reel forbedring af trivslen og arbejdsmiljøet på arbejdspladserne. Derfor ønsker Chefforum at undersøge, hvilke muligheder der er for trivsels- og APV-undersøgelser i fremtiden, herunder undersøgelser der er mere dialogbaserede end den eksisterende form. Chefforum inviterer KommuneMED med i overvejelserne om et fremtidigt værktøj.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at opbygningen i og brugen af Defgo gøres til et indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 og udviklingsplan 2022
2. at KommuneMED deltager i drøftelserne af et fremtidigt værktøj til trivsel- og APV-arbejdet

Beslutning

Henrik Harder foreslog indledningsvist, at man delte drøftelsen op i 2 svarende til indstillingens 2 punkter. Maiken Amisse nævnte, at det var vigtigt at huske, at punktet også handler om handleplanerne, ikke kun om brugen og opbygningen af Defgo.

Det er vigtigt at selve målingen er et sammenligneligt redskab, som konkret viser den aktuelle situation på arbejdspladserne. En måling der laves i dialog kan fortolkes på mange måder og ikke alle vil føle, at de har muligheden for at udtrykke sig frit. Vi (medarbejderne) tvivler på, at en dialogbaseret måling vil vise et reelt billede. Medarbejderne er enige i at undersøge, hvordan handleplaner kan laves andre steder.

Anneke Søe, Rikke Terslev, Palle Andersen og Henrik Hansen oplyste, at der i deres afdelinger havde været arbejdet med apv- og trivselsundersøgelsen ud fra den metode der var blevet lagt op til fra centralt hold, dvs. udvælgende af ca. 3 emner, som der skulle arbejdes grundigt med. Alle 3 steder havde dette fungeret rigtig godt og man mente, at metoden var brugbar.

Henrik Harder nævnte, at Chefforum også fremover vil have fokus på at få lavet handleplaner og at der bliver arbejdet med dem og fulgt op på dem. Han nævnte videre, at det er vigtigt at tage højde for krav i arbejdet når man arbejder med nye opgaver.

Henrik Harder foreslog, at handleplanerne fra APV- og trivselsundersøgelsen bliver et fast jævnlige punkt på de lokale AarbejdspladsMED lige som han også mente, at KommuneMED burde genbesøge handlingsplanerne 1 gang årligt, f.eks. i form af et notat om erfaringsdeling på tværs af afdelingerne.

Herefter drøftede man selve det tekniske system, DEFGO. Der var bred enighed om, at systemet ikke var så intuitivt eller optimalt. Joan Bendiksen oplyste, at man havde fået DEFGO, da Chefforum ønskede, at man havde system der kunne håndtere handleplaner og det er også et krav, at man har et system som også kan indeholde oplysninger over AMR'ere, TR og arbejdsmiljøledere. Det er lederne lokalt der har adgang til systemet og kan give andre adgang. Der holdes løbende undervisning i systemet.

Herefter drøftede man, at det var vigtigt at man fik taget en dialog om hvilke opgaver der var vigtige og hvad der skal prioriteres. Man skal nok anerkende, at der dels er perioder, hvor der er mere travlt end andre, men også at der vil være opgaver, der genererer mere arbejde, men at det er nødvendigt for at kommunen kan udvikles, f.eks. inden for byudvikling.

Rikke Terslev nævnte, at det er vigtigt at man ikke altid planlægger sin tid 100% men måske kun 80%, så der er tid til det uforudsete, som man alligevel ved kommer.

Der blev opfordret til, at man havde en mere åben dialog om opgaver, arbejdspress, tid m.v i dagligdagen.

Det blev drøftet, at man her også kan bruge MUS og GRUS samtalerne. Mini-trivselsundersøgelser blev også drøftet som et værktøj, så der ikke altid gik flere år imellem trivselsundersøgelserne.

Det blev aftalt, at der skulle nedsættes en arbejdsgruppe, som skulle undersøge hvad andre kommuner har gjort i forhold til arbejdet med handleplaner.

Medarbejderrepræsentanterne vender tilbage med nogle navne og ledelsen finder ud af hvem der skal sidde i arbejdsgruppen fra deres side.

Endelig blev det aftalt at der skulle være fokus på at fjerne de tekniske barrierer i forhold til DEFGO.

Bilag

Opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse 2021v2

Punkt 4: Orientering om sygefravær 2. kv. 2021

81.38.00-P35-7-21

Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær for 2. kvartal 2021.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. ansat de seneste 4 løbende kvartaler. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartals opgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal, jf. bilag 1-2. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 3. kvartal 2020 til 2. kvartal 2021.

Sygefraværet i 2. kvartal 2021 er opgjort til 12,9 dage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 0,5 sygefraværsdag pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 1. kvartal 2021. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder skal reduceres til 10,8 senest i 2022. Kommunalbestyrelsen har med vedtagelse af Budget 2021 fastsat et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit med udgangen af 2021, idet den beregnede budgetforbedring opgjort til 1,8 mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner. Selvom der er en markant stigning ift. seneste opgørelse, er der fortsat en reduktion i sygefraværet på 0,3 fraværsdage pr. medarbejder set i forhold til 2020. Det er således fortsat mulighed for at indfri det politisk fastsatte mål for 2021.

Sygefraværet har det seneste kvartal særligt været stigende inden for afdelingerne Kultur & Fritid, Sundhed, Pleje & Omsorg, Dagtilbud, Voksensocialafdelingen samt Børne- & Familieafdelingen, mens faldet i sygefravær er fortsat inden for Skoler & Uddannelse. Der er således ikke entydige forklaringer på stigningen i sygefraværet det seneste kvartal. I løbet af 2. kvartal er nedlukningen gradvist blevet udfaset, og det markante fald i sygefraværet, som blev observeret gennem 1. kvartal 2021, ser også ud til at være aftaget. Dette eftersom flere afdelinger nu er tilbage på tilsvarende eller højere niveau siden opgørelsen i 4. kvartal 2020, hvor nedlukningen igangsattes. Det samlede sygefravær svarer til ca. 118 årsværk ved 260 arbejdsdage pr. årsværk. Opgørelsen er excl. Covid-19-relateret sygefravær. Dette fravær udgjorde i perioden marts 2020 til 30. juni 2021 11.047 fraværsdage svarende til i gennemsnit ca. 4,6 fraværsdage pr. medarbejder.

Langtidssygefraværet i hele Kommunen udgør 46% af sygefraværet og er derfor faldet med 2 procentpoint siden forrige opgørelse.

Med stigende sygefravær i 2. kvartal 2021 ligger sygefraværet i Albertslund Kommune fortsat blandt de højeste i Danmark. Der er derfor behov for skærpet opmærksomhed på, om kommunens retningslinjer ift. sygefravær bliver fulgt samt initiativer / tiltag som kan understøtte øget nærvær. Der har i Chefforum i september været en temadrøftelse af sygefraværet og ledelsens ansvar og opgaver ift. opfølgning.

I forhold til det korte sygefravær er sygefraværsretningslinjernes 2-6-14-model et vigtigt værktøj i den enkelte leders løbende systematiske opfølgning. Her skal lederen have telefonisk kontakt med medarbejderen på 2. 6. og 14. dagen for at drage omsorg, afklare sygefraværets længde og afklare hvordan arbejdspladsen håndterer eventuelle opgaver under medarbejderens sygefravær. Ved 6.- dagskontakten er lederen også forpligtet til at afdække, om sygefraværet skyldes arbejdsmæssige forhold, og ved 14.- dagskontakten vurderes det videre forløb, herunder om der skal indkaldes til sygefraværssamtale. For langtidssygefravær er sygefraværssamtalerne med udarbejdelse af fastholdelsesplaner vigtige redskaber i den løbende opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær.

Økonomi & Stab er i gang med at analysere evt. generelle sammenhænge ml. trivslen og sygefravær på den enkelte arbejdsplads som input til den fremadrettede sygefraværssindsats.

Økonomi & Stab anbefaler, at sygefravær gøres til et indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 og udviklingsplan 2022.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om sygefraværet tages til efterretning.
2. at sygefravær gøres til et indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 og udviklingsplan 2022.

Beslutning

Henrik Harder indledte med at sige, at sygefraværet i Albertslund Kommune er højt. Det ligger på 12,9 dag pr. medarbejder, hvilket er en stigning på ½ dag. Der ligger en politisk beslutning om at man skal ned på 10,8 fraværsdag.

Medarbejderrepræsentanterne var enige i, at sygefraværet var højt og at det var vigtigt, at det blev gjort til et indsatsområde – også af hensyn til de tilbageværende kolleger.

Man gjorde dog opmærksom på, at det burde tydeliggøres, at der er forskel på langtidsfravær og korttidsfravær. Dette ser politikerne ikke nødvendigvis. Der kan være behov for at bore ned i sygefraværsårsagerne. Der er meget stor forskel på om en medarbejder er væk p.g.a. et brækket ben, kræftbehandling eller om det er en medarbejder der har meget klatvis sygefravær.

Det blev også nævnt, at der er stor forskel på hvordan ledere håndterer 2-6-14 modellen rundt omkring i organisationen. Nogle steder føles det som en jagt ift. sygefraværssamtaler, ikke som omsorg.

Herefter tiltrådte man indstillingen.

Bilag

Sygefraværstatistik 2 kv 2021 - Enheder

Sygefraværstatistik 2 kv 2021 - Afdelinger.pdf

Punkt 5: Evaluering af røgfri arbejdstid

81.19.00-P00-1-18

Anledning

Efter Kommunalbestyrelsens beslutning den 14. maj 2019 trådte røgfri skoletid i kraft den 1. januar 2020, og røgfri arbejdsplads trådte i kraft på alle øvrige arbejdspladser pr. 1. august 2020. På den baggrund skal røgfri arbejdstid nu evalueres.

Sagsfremstilling

Der har været udsendt en spørgeskemaundersøgelse til 68 niveau 4-ledere om implementeringen af røgfri arbejdstid. 42 ledere svarende til 62 % har svaret på undersøgelsen. Da nogle ledere har videresendt til andre ledere og også andre end niveau 4 ledere har svaret, er opgørelsen af svarprocent dog forbundet med usikkerhed. En opsamling på undersøgelsen er vedlagt som bilag.

Undersøgelsen viser, at røgfri arbejdstid helt overordnet ikke har været vanskelig at implementere, men 16 ledere angiver, at det har været særligt vanskeligt at stoppe medarbejderes rygning af cigaretter (12 ledere), e-cigaretter (3 ledere) og snus (1 leder). At sanktionere i forhold til røgfri arbejdstid har heller ikke været problematisk. 31 ledere angiver, at sanktioner ikke har været relevant. 2 ledere svarer, at de ikke har sanktioneret, selvom behovet har været der. Der kan være brug for at genopfriske rammerne for sanktionering, da de 2 to ledere måske i virkeligheden har sanktioneret efter trin 1 om at holde et møde, hvor lederen forklarer rammerne for rygning til medarbejderen, der har røget.

I forhold til at støtte af implementeringen videre frem, angiver 12 ledere, at der ikke er brug for yderligere. De øvrige svar ser ud som om, at der er brug for at synliggøre det eksisterende materiale på Medarbejdersiden, og at overveje om materialehenvisningerne kan udvides. Desuden ser det ud som om, at der er behov for at synliggøre lederens mulighed for at kontakte personalekonsulenterne om vejledning og sparring også omkring røgfri arbejdstid. Det ser også ud som om, at hjælp til skiltning vedrørende røgfri arbejdstid kan støtte nogle ledere.

Der bliver efterspurgt et ledermøde, hvor man drøfter dilemmaer ved røgfri arbejdstid og får et fælles fodslag om emnet. Dette vil kunne afhjælpe nogle de enkeltsituationer, der efterspørges hjælp til, fx. hjælp, når medarbejdere på andre kommunale arbejdspladser ryger.

24 ledere har svaret, at det har været meget let eller let at implementere røgfri arbejdstid, og 2 ledere angiver, at det har været vanskeligt eller meget vanskeligt. For 9 ledere har spørgsmålet ikke været relevant, og 7 ledere har hverken oplevet det som let eller svært.

Evalueringen af røgfri arbejdstid skal behandles i Chefforum. For at få flere perspektiver på implementeringen af røgfri arbejdstid, ønskes det, at KommuneMED før Chefforums behandling drøfter implementeringen af røgfri arbejdstid med fokus på:

- Hvor godt er røgfri arbejdstid implementeret?
- Hvad har været let?
- Hvad har været vanskeligt?

Hvilke initiativer kan der være behov for fremover - for enkeltpersoner og for arbejdspladser?

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter implementeringen af røgfri arbejdstid.

Beslutning

Henrik Harder fortalte, at man havde lavet en spørgeskemaundersøgelse om røgfri arbejdstid. 62% har svaret på undersøgelsen. Der er i sagen angivet en række spørgsmål, som man ønsker KommuneMED forholder sig til inden sagen skal i Chefforum.

Maiken Amisse oplyste, at man ikke havde så mange kommentarer til sagen, idet man jo oprindeligt havde været bekymret over, hvad næste skridt var, hvis man ikke overholdt røgfri arbejdstid. Man havde en oplevelse af, at rygning er blevet mindre synlig og nogle er måske også stoppet helt med at ryge. Men der skal nok en genopfriskning af reglerne til – også pga. Corona.

Medarbejderrepræsentanterne havde hæftet sig ved, at lederne syntes håndhævelsen var svær, og mange brød sig ikke om at være cigaretpoliti.

Bilag

Status på røgfri arbejdsplads (002)

Punkt 6: Den fleksible arbejdsplads - høringsvar

81.09.00-P00-3-21

Anledning

Tilbagemeldinger på spørgsmål fra KommuneMED til lokale MED-udvalg samt Personalemøder med MED-status

Sagsfremstilling

KommuneMED har på mødet den 23. juni 2021 drøftet udkast til principper for den fleksible arbejdsplads. Principperne fremgår af notatet "Den fleksible arbejdsplads", som er udarbejdet på baggrund af drøftelser både i Chefforum og i KommuneMED.

Som supplement til drøftelserne besluttede KommuneMED, at man ønskede at inddrage de lokale MEDudvalg samt Personalemøder med MED-status også. Der er derfor udsendt to spørgeskemaer til dette niveau. Et spørgeskema indeholdende spørgsmål til understøttelse af en god lokal drøftelse samt et spørgeskema med mulighed for at give konkrete input til KommuneMEDs videre drøftelser.

Der er modtaget input fra 28 MEDudvalg/Personalemøder med MED-status og disse er sammenskrevet i vedhæftede udfyldte spørgeskema.

Der peges blandt andet på behov for overordnede principper og retningslinjer for:

- hvor mange fleksible arbejdsdage man kan have indenfor en vis periode, samt om der skal være faste fælles fremmødedage/-tidspunkter
- retningslinjerne skal være klare og overordnede, så der ikke opstår væsentlige forskelle mellem afdelingerne
- forventninger til tilgængelighed når man arbejder hjemme og at hjemmearbejdet skal være foreneligt med driften,
- drøftelse i lokale MEDudvalg/Personalemøder med MED-status

Spørgeskemaet indeholder yderligere svar på spørgsmål om:

- Hvilke principper og aftaler har I brug i forhold til at vurdere en medarbejders muligheder for at arbejde fleksibelt?
- Hvad kan være vanskeligt?
- Andet der også er vigtigt

Den videre proces.

I forlængelse af KommuneMEDs drøftelser udarbejdes der et forslag til endelige principper for den fleksible arbejdsplads, som efter godkendelse af KommuneMED, udsendes til lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status.

Principperne erstatter den tidligere personalepolitiske retningslinje for hjemmearbejde, godkendt i Det tværgående hovedudvalg (nu KommuneMED) 31. maj 2007. De nye principper evalueres 1 år efter ikrafttræden.

Indstilling

Økonomi & Stab indstiller,

1. at KommuneMED drøfter tilbagemeldingerne fra de lokale MEDudvalg/Personalemøder med MED-status

Beslutning

Henrik Harder fortalte, at der havde været lederdag i sidste uge, hvor man også drøftede fleksibel arbejdsplads og videndelte erfaringer.

Henrik Harder spurgte ind til de lokale drøftelser, som der har været lagt op til i forbindelse med spørgeskemaet.

Maiken Amisse oplyste, at hjemmearbejde er meget forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, og der er stor forskel på lederne og hvor gode de er til at håndtere ledelse af hjemmearbejdende medarbejdere. I nogle afdelinger giver det generelt bedre mening med hjemmearbejde end andre. Der kan også hurtigt blive en snak om retfærdighed mellem afdelingerne.

Det blev nævnt, at hjemmearbejdet havde haft en gavnlig effekt på sygefraværet under corona.

Det var dog også blevet tydeligt, at man ikke kunne undvære den menneskelige kontakt, selv om stort set alt andet kan løses hjemmefra.

Det blev også nævnt, at der mange steder sidder så mange mennesker på kontorerne, at det kan være svært at koncentrere sig og at dette kan tale for hjemmearbejde.

Der var enighed om, at det ville være godt med nogle tommelfingerregler og principper. Man havde dog brug for lidt længere tid til at danne sig flere erfaringer, så det blev aftalt at man fortsatte med ledelsesnotatet som baggrund indtil sommer, og at man så tager sagen op i KommuneMED igen om ca 1 år.

Merete Winter gjorde opmærksom på, at man burde kigge på notatet om fleksibel arbejdstid fra 2009. Notatet bør genbesøges i forbindelse med at man tager sagen om fleksibel arbejdsplads op igen.

Bilag

Den fleksible arbejdsplads_140621 (003).docx

Oversigt over arbejdspladser der har svaret

Spørgeskema - Del 2

Punkt 7: Dispensation vedr. AMR på Rusmiddelcentret

81.38.04-P35-1-21

Anledning

Rusmiddelcentret i Albertslund Kommune skal have en arbejdsmiljørepræsentant. Da der er mange nyansatte og de fleste har været der under 6 mdr vil man gerne have dispensation i forhold til at en kommende arbejdsmiljørepræsentant ikke har været ansat i minimum 6 måneder-

Sagsfremstilling

Af MED-rammeaftalen fremgår det, at øvrige deltagere i MEDudvalget sidestilles med TR'eren. Det betyder dermed også, at ud over sikkerheden i ansættelsen, rammer det også kravet om, at man skal være ansat et halvt år, før man er valgbar.

Arbejdsmiljølovgivningen har ikke denne begrænsning. Ifølge arbejdsmiljøloven er man valgbar fra datoen for ansættelsen. Rusmiddelcenteret har p.t. syv medarbejdere ansat, og er i gang med at ansætte yderligere medarbejdere. Kun to af medarbejderne opfylder kravet om minimum seks måneders ansættelse. De har været ansat i hhv. lidt under et år og lidt over et år. Da situationen i Rusmiddelcenteret, som beskrevet ovenfor er helt særlig og mange af medarbejderne har været ansat i under 6 måneder, ansøges der om en dispensation.

KommuneMED har tidligere godkendt en udvidelse af arbejdsmiljøorganisation med en arbejdsmiljøgruppe i Rusmiddelcenteret.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED beslutter, om man ønsker at dispensere fra rammeaftalens regel om seks måneders ansættelse i dette konkrete tilfælde

Beslutning

Indstillingen blev tiltrådt.

Punkt 8: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-21

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Covid19: Status i Albertslund Kommune
- Status på budgetforhandlingerne

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Maiken Amisse havde intet under dette punkt.

Henrik Harder oplyste, at der var blevet ansat en ny direktør – Rikke Blom. Hun har bl.a. 3 års erfaring som direktør og kommer fra en stilling i Odsherred Kommune. Henrik Harder oplyste videre, at der netop er indget en budgetaftale, som offentliggøres senere på dagen. Han fortalte herefter, at man har arbejdet med forskellige former for intern kommunikation, bl.a. en Facebookside til kommunaldirektøren, hvor man kan gå ind og kommentere, like, debattere m.v. Senere vil man også kunne booke Henrik til at komme ud i praktik.

I forhold til Corona oplyste Henrik Harder, at man stadig lå dårligt ift vaccinationer. Man har derfor stadig pop-op vaccinationssteder. Har kun ca 68/65 procent vaccinerede (1. og 2. dose). De ældre er dog nu blevet vaccineret for 3. gang. Smitten er steget en del i den forgange uge grundet et større udbrud på en af skolerne. Generelt kæmper man stadig med en del smitte på Vestegnen.

I lighed med sidste år kommer der muligvis en ekstra pose coronapenge ud til arbejdspladserne igen i år. Dette er dog ikke endeligt afklaret endnu.

Punkt 9: 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 - september 2021

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning

Beslutning

Lars Skovmand oplyste, at Arbejdstilsynet har udarbejdet 3 nye bekendtgørelser om bla. psykisk arbejdsmiljø.

Han foreslog, at hver gang der offentliggøres en bekendtgørelse – så burde man melde det ud i systemet og lægge dem på medarbejdersiden.

Rikke Terslev nævnte i forhold til AT online, at Boligerne Herstedøster bliver ved med at stå på oversigten, men at alt burde være lukket. Vi holder øje med om de ryger af listen.

Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT september2021.xlsx

Punkt 10: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-21

Anledning

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Det blev aftalt, at værktøjet it kompetencegab bør nævnes samt at trivselsmålingerne og sygefravær fremover bliver et fast indsatsområde i KommuneMED.

Punkt 11: Eventuelt

81.38.04-P35-1-21

Beslutning

Det blev nævnt, at nogle får ikke jubilæumsblomster. Det blev dog oplyst, at proceduren fremgår af medarbejdersiden og at det er lederne/arbejdsstedet, der har ansvaret for at kigge på jubilæumslisten og bestille blomster.