

# REFERAT KommuneMED d. 16-12-2021

**Mødedato** Torsdag d. 16. december 2021 kl. 13:00

**Mødested** Online via Teams

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
AKUT-midler - OK 2018-2021.....	4
Ansøgning om dispensation fra MEDaftalen ift at øge antallet af arbejdsmiljøgrupper i Hjemmeplej	6
Orientering om sygefravær 3. kv. 2021.....	7
Årshjul for KommuneMED 2022.....	9
Orientering fra formand og næstformand.....	10
Nyt om arbejdsmiljø.....	12
Historier til videreformidling.....	13
Eventuelt.....	14

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat**

81.38.04-P35-1-21

## **Anledning**

Godkendelse af referater og dagsorden. Der var afbud fra Palle Andersen og Søren W. Rasmussen.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referater og dagsorden godkendes

## **Beslutning**

Referater og dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

## **Bilag**

Referat - 29. september 2021

Referat - 26. november 2021

## Punkt 2: AKUT-midler - OK 2018-2021

81.38.08-000-1-18

### Anledning

Aflæggelse af regnskab vedrørende anvendelsen af lokalt afsatte AKUT-midler til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter (O. 18-perioden)

### Sagsfremstilling

Det er centralt aftalt, at kommunerne skal afsætte lokale AKUT-midler (midler til Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.), og midlerne er afsat til uddannelse af kommunens tillidsrepræsentanter. Det er også centralt aftalt, hvilket beløb kommunen skal afsætte. Midlerne beregnes og forbruges indenfor overenskomstperioden (1. april 2018 - 31. marts 2021). Rent praktisk afsætter den enkelte kommune beløbet særskilt i eget budget. Ifølge Rammeaftale om MEDindflydelse og MEDbestemmelse skal der efter overenskomstperiodens udløb aflægges regnskab for forbruget af de lokalt afsatte AKUT-midler og såfremt midlerne ikke er opbrugt, skal der ske indbetaling til en central fællespulje.

KommuneMED har på mødet i februar 2021 godkendt et foreløbigt regnskab for overenskomstperioden med en bemærkning om, at "Kontaktudvalget fortsat drømmer om at komme afsted på et kontaktudvalgsseminar, når Corona tillader det. Man vil gerne bruge nogle AKUT-midler på det."

På grund af corona-nedlukningen har Forhandlingsfællesskabet besluttet, at den periode midlerne kan anvendes i, denne gang er forlænget ud over overenskomstperioden. Det betyder, at restbeløbet knyttet til O.18 kan afholdes i hele kalenderåret 2021, såfremt kommunen ønsker dette.

Den 14. april 2021 besluttede KommuneMED, at der søges om forlængelse af anvendelsesperioden for de ikke forbrugte lokale AKUT-midler, og at det uforbrugte beløb kunne anvendes til afholdelse af et kontaktudvalgsseminar i 2021, jævnfør ovenstående citat fra KommuneMEDs møde i februar 2021.

Det foreløbige regnskab opgjort pr. 4. november 2021 viser, at der er et uforbrugt beløb på 12.490 kr. i den lokale AKUT-pulje, som Økonomi & Stab opfordrer medarbejdersiden til at bruge til det ønskede kontaktudvalgsseminar, da beløbet ellers skal indbetales til den centrale fællespulje.

Der er i KommuneMED indgået en aftale om, at de lokale AKUT-midler kan anvendes til en bredere gruppe end blot TR'ere. Kommunen anvender derfor en del af midlerne til, for eksempel at afholde den årlige StoreMEDdag, for den samlede MEDorganisation. Aftalen indebærer samtidig også, at der i Albertslund kommune er aftalt en ekstraordinær TR-pulje, hvis størrelse afhænger af forbruget af AKUT-midler - se vedhæftede regneark med regnskab. Den 31. januar 2017 har KommuneMED besluttet, at der skal gælde de samme regler for anvendelse af denne "TR-pulje" som der gør for de lokale AKUT-midler, således at uforbrugte midler vil falde tilbage til kommunen ved overenskomstperiodens udløb. Denne pulje udgør kr. 28.336 kr. KommuneMED har ikke drøftet nogen forlængelse af perioden for afviklingen af dette beløb.

Den centrale aftale om afsættelse af lokale AKUT-midler gælder fortsat for overenskomstperiode 2021-2024.

### Lovgrundlag

Aftalen om de lokale AKUT-midler fremgår af rammeaftalen for Medindflydelse og Medbestemmelse.

KommuneMEDs aftale af 31. januar 2017 om ekstraordinær lokal TR-pulje fremgår af vedhæftede bilag.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at medarbejdersiden bruger de tilbageværende AKUT-midler inden udgangen af 2021
2. at der tages stilling til, hvordan den ekstraordinære TR-pulje for O18 håndteres

## **Beslutning**

Centralt fra har Forhandlingsfællesskabet besluttet at nedsætte denne Akutmiddelpulje.

Midlerne varer i overenskomstperioden 1. april 2018 – 1. april 2021. Pengene skulle bruges inden udgangen af 2021. Der er nu lavet regnskab for AKUT-midlerne. I Albertslund Kommune har man afsat en del af midlerne til TR'erne. Der er 28.000 kr. tilbage til TR'erne og 12.490 kr. tilbage af de fælles midler.

Indstillingen i sagen går på, at medarbejdersiden opfordres til at bruge midlerne inden udgangen af 2021. Man kan fx godt tilmelde sig et arrangement nu, og så først skulle holde eller afvikle arrangementet næste år.

Maiken Amisse spurgte til, om man kunne forlænge den periode, hvor beløbene skal bruges. Dette var desværre ikke muligt.

På forespørgsel fik Maiken Amisse oplyst, at det kun er de 28.000 kr. TR'erne kan anvende.

Maiken Amisse oplyste, at medarbejdersiden ikke er ret langt med planlægningen, men dog har et sted de gerne vil holde arrangementet, og om man måske kunne booke stedet eller købe et gavekort til dem.

Jeanette Larsen lovede at undersøge dette med Joan Bendiksen og give Maiken Amisse en melding mandag.

Jeanette Larsen redegjorde for udgifterne forbundet med den virtuelle StoreMEDdag, der havde været dyr. Udover udgifter til 2 oplægsholdere, havde man betalt et større beløb for udstyr og teknisk assistance, hvilket betød at dagen løb op i ca. 91.000 kr.

## **Bilag**

Lokale AKUT-midler - regnskab 2018 - 2021 - Opgjort pr. 4. november 2021

## **Punkt 3: Ansøgning om dispensation fra MEDaftalen ift at øge antallet af arbejdsmiljøgrupper i Hjemmeplejen**

81.38.04-P35-1-21

### **Anledning**

Hjemmeplejen ønsker at styrke arbejdsmiljøsamarbejdet ved at vælge arbejdsmiljørepræsentanter i hver af de fem hjemmeplejedistrikter, så arbejdsmiljørepræsentant og distriktsleder sammen udgør en arbejdsmiljøgruppe. Hjemmeplejen ønsker derfor dispensation ift. antallet af arbejdsmiljøgrupper, herunder arbejdsmiljørepræsentanter.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljøarbejdet i Hjemmeplejen er p.t. organiseret således, at der er to arbejdsmiljørepræsentanter og én arbejdsmiljøleder (områdeleder).

Hjemmeplejen har de senere år haft en massiv tilvækst i antallet af medarbejdere, hvilket har medført øgede arbejdsopgaver for AMR og gjort det sværere for dem at nå ud til alle medarbejdere. Derudover har forårets trivselsmåling samt sygefraværet vist behov for et øget fokus på trivsel og samarbejde. Der er allerede indsatser i gang i forhold til dette, men en vigtig faktor i forhold til at lykkes med opgaven er, at få styrket det formaliserede samarbejde mellem medarbejdere og ledelse.

Det er derfor et ønske fra såvel ledelse som MED-repræsentanter, at antallet af arbejdsmiljøgrupper øges til fem, så der i hvert af de fem hjemmeplejedistrikter vælges en AMR, der sammen med distriktslederen vil udgøre en arbejdsmiljøgruppe.

Udvidelsen ønskes at være gældende fra 1. januar 2022.

### **Indstilling**

Afdelingschefen for Sundhed, Pleje og Omsorg indstiller,

1. at KommuneMED giver dispensation til, at Hjemmeplejen udvider til fem arbejdsmiljøgrupper. Udvidelsen vil være gældende fra 1. januar 2022.

### **Beslutning**

Henrik Harder sagde indledningsvist, at anmodningen fra Hjemmeplejen giver god mening.

Susi Flex oplyste, at det var man glade for i Hjemmeplejen. Det er meget tiltrængt. Hun spurgte videre, om at hvis der ikke kunne vælges nok AMR'ere – om man så kunne fylde op med TR'ere?

Jeanette Larsen oplyste, at dette måtte HR undersøge og vende tilbage om.

## Punkt 4: Orientering om sygefravær 3. kv. 2021

81.38.00-P35-8-21

### Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær for 3. kvartal 2021.

### Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. ansat de seneste 4 løbende kvartaler. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse. 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 4. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021.

Sygefraværet i 3. kvartal 2021 er opgjort til 13,4 dage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 0,5 fraværsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 2. kvartal 2021. Det overordnede niveau af sygefraværsdage pr. medarbejder, er således tilnærmelsesvist identisk med det niveau, der kunne observeres før covid-19 pandemien. Chefforum satte i 2020 det mål, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder i 2022 skal reduceres med 20 pct. i forhold til niveauet i 2019. Det svarer til et gennemsnitligt sygefravær på 10,8 dage. Derudover har Kommunalbestyrelsen med vedtagelse af Budget 2021 fastsat et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit ved udgangen af 2021, idet den beregnede budgetforbedring opgjort til 1,8 mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner. Aktuelt ligger det gennemsnitlige sygefravær 0,2 fraværsdage over niveauet i 2020, hvorfor der skal ske et meget stort fald i sygefraværet i løbet af 4. kvartal 2021 for at komme i mål.

Siden seneste kvartalsopgørelse har sygefraværet været stigende i samtlige afdelinger med undtagelse af Sekretariat for Byudvikling & Erhverv, Økonomi & Stab, Skoler & Uddannelse samt Voksensocialafdelingen. Den Kriminalpræventive Enhed og Kultur & Fritid har de absolut højeste stigninger i sygefraværsdage pr. medarbejder siden sidste kvartal. Der er dog få årsværk beskæftiget i Den Kriminalpræventive Enhed, hvilket påvirker opgørelsen.

Den generelle stigning i sygefraværet pr. medarbejder siden 2. kvartal 2021 kan delvist forklares med ændring i registreringen af covid-19 relateret fravær. Fra d. 2. marts 2020 og frem til juli 2021 registreredes opgørelsen af sygefravær excl. covid-19 relateret fravær, som blev opgjort særskilt. Fra perioden marts 2020 til 30. juni 2021, udgjorde dette fravær 11.047 fraværsdage, hvilket svarer til ca. 4,6 arbejdsdage i gennemsnit pr. medarbejder. Fra institutionernes side berettes der om en dagligdag, der fortsat er påvirket af covid-19. Nu hvor denne type fravær i stedet indrapporteres som almindeligt sygefravær, må det generelle sygefravær i kommunen alt andet lige forventes at stige. Det er bemærkelsesværdigt, at niveauet er vendt tilbage til niveauet før covid-19, eftersom der kun er tale om 3 ud af 12 måneders mulig tillæg af forhenværende covid-19-fravær. Der er således ikke entydige forklaringer på stigningen i sygefraværet det seneste kvartal.

Det samlede sygefravær svarer til ca. 123 årsværk ved 260 arbejdsdage pr. årsværk. Langtidssygefraværet i hele Kommunen udgør 44% af sygefraværet og er således faldet med 2 procentpoint siden forrige opgørelse.

Med stigende sygefravær i 3. kvartal 2021 ligger sygefraværet i Albertslund Kommune 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. På den baggrund udarbejdes der en plan ift. sygefraværsindsatsen i 2022.

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 har som input til den fremadrettede sygefraværsindsats analyseret, om der er generelle sammenhænge mellem resultaterne fra den i foråret gennemførte trivsels- og APV-måling og sygefraværet på den enkelte arbejdsplads. Analysen viser, at der er en svag sammenhæng, hvilket skal ses i lyst af, at analysen alene er foretaget på arbejdspladsniveau og ikke individniveau pga. anonymitet.

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om sygefraværet tages til efterretning.

## Beslutning

Henrik Harder sagde indledningsvist, at sygefraværet jo var højt i forvejen, men nu desværre er blevet endnu højere. Corona spiller meget ind på sygefraværet.

Henrik Harder sagde, at sygefraværet var noget man var nødt til at arbejde meget med i 2022, hvilket man også tidligere har vedtaget at gøre i KommuneMED.

Henrik Harder er i dialog med konsulent Jan Hjøllund om bistand til nedbringelse af sygefraværet. Han vil især kigge på dagtilbud og i Hjemmeplejen. Dem går han ind i og understøtter med noget datamateriale og algoritmer.

Der er ikke indgået endelig aftale med Jan Hjøllund. Jan Hjøllund vil deltage på KommuneMED i februar, hvor han vil fortælle hvordan han arbejder. Han ville også skulle tale med lederne, AMR'erne og TR'erne, inden han går i gang med. De steder, hvor der er højt fravær, ville der skulle laves handleplaner.

Henrik Harder forestiller sig, at der skal laves en handleplansskabelon sammen med KommuneMED. Der skal nok også laves en kobling over til APV og trivselsundersøgelse.

Henrik Hansen nævnte, at det var positivt, at man ville kigge længere end man har gjort før og gerne samme med TRIO'erne. Men han mindede om, at det var vigtigt at tale om de langtidssfriske. Det er hårdt at være langtidssfrisk. Det slider på de tilbageværende at være dem, der altid er der og tager en ekstra tørn. Hvis Jan også kan bidrage med noget der, ville det være godt.

Anneke Søe nævnte, at det er fint nok med flere konsulenter, men at det også er vigtigt at se på sygefraværet under corona og behandle det anderledes. Hun nævnte, at der er en meget stor gruppe, som har været frontpersonale og som har været udsat for vira hver eneste dag og derfor bliver mange også syge. Der mangler meget personale dagligt og det er hårdt for alle.

Henrik Harder var enig i, at det er en anden tid, og at man skal være opmærksom på det og på at de samlede fraværstal for hele 2021 sikkert bliver endnu højere.

Henrik Harder sagde, at man også ville se på hygiejneindsats og rengøring ift afhjælpning af sygefraværet.

Maiken Amisse nævnte, at det var vigtigt, at KommuneMED bliver inddraget i starten af indsatsen og at KommuneMED får mulighed for at møde konsulenten og er med i samarbejdet fra starten.

Det blev aftalt, at konsulenten som foreslået deltager på KommuneMEDs møde i februar.

## Bilag

Sygefravær pr 3 kvartal 2021 - Afdelinger

Sygefravær pr 3 kvartal 2021 - Enheder

Sygefravær 3.kv 2019 og 3 kv. 2021 afdelinger

## **Punkt 5: Årshjul for KommuneMED 2022**

81.38.04-P35-2-21

### **Anledning**

Der er udarbejdet et forslag til mødeplan/årshjul for KommuneMED i 2022

### **Sagsfremstilling**

Forslag til mødeplan/årshjul er vedlagt i bilag.

Mødeplanen/årshjulet er et dynamisk værktøj, som tilrettes løbende hen over året.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at mødeplanen/årshjulet for 2022 godkendes

### **Beslutning**

Henrik Harder oplyste, at der lå et udkast til årshjul og mødeplan.

Lars Skovmand bad om, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse rykkes frem til fx december.

Henrik Harder vil gerne have Jan Hjøllund med på mødet i februar, og har også et punkt på om KBs vision til februarmødet.

Til april mødet kommer der et ekstra punkt om kommunens styringsdokumenter. Ledelsen har fokus på, at kommunen har virkeligt mange styringsdokumenter, der ikke nødvendigvis hænger sammen. Det er ønsket, at det er noget skal kigges på – også i samarbejde med KommuneMED.

### **Bilag**

Udkas til mødeplan og Årshjul KommuneMED 2022

## **Punkt 6: Orientering fra formand og næstformand**

81.38.04-P35-1-21

### **Anledning**

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Covid19: Status i Albertslund Kommune

- Valg, konstituering, nye udvalg m.v.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Maiken Amisse oplyste, at Palle Andersen er stoppet som TR. Margit Krogh fra Socialpædagogerne bliver nyt medlem i KommuneMED

Henrik Harder oplyste, at antallet af smittede jo er stigende – også i Albertslund. Man håber, at vaccinationsstikkene gør at smitten falder. Hjemmeplejen, dagtilbud mv. er under højt pres. Lige pt. er man ikke lige så presset som mange andre kommuner, men selvfølgelig prioriteres der allerede nu.

Ledelsen har vedtaget nogle ting for at få smitten til at stige mindre – bl.a. har man bedt de adm. medarbejdere arbejde mere hjemme, har indført visning af coronapas mv.

KB havde vedtaget, at alle medarbejdere skulle vise coronapas indenfor den første uge efter indførelsen, herefter er det stikprøver og med ensartethed på de samme områder. Henrik Harder håbede, at dette fungerede rundt om i kommunen.

Man har hørt om 1-2 tilfælde om, at man har måttet sende medarbejdere uden hjem løn. I et tilfælde er der fundet en løsning med test.

Henrik Harder fortalte videre, at man er ved at købe selvtests hjem til brug forskellige steder. Der er sendt vejledning ud om, hvordan man udfører dem.

Man forventer, at skolerne åbner igen efter ferien.

Endelig fortalte Henrik Harder, at KL og regionerne forventes at indgå aftale om understøttelse af regionerne i sundhedsarbejdet. Vi skal muligvis afgive medarbejdere eller regionen skal overdrage opgaver til kommunerne. Man kender ikke indholdet af aftalen endnu. Henrik Harder håbede, at aftalen giver tid til forberedelse og at den bliver afbalanceret, da vi ikke har medarbejdere, der ligefrem sidder og venter på at få flere opgaver.

Man ved ikke på nuværende tid hvad det betyder ift afløsning af ferie m.v. Der skulle komme en bekendtgørelse om dette.

Henrik Harder understregede, at det ikke er meningen at skabe skræk og advarsel, for vi kender ikke meget til indholdet af aftalen endnu, men nu ved KommuneMED at der er noget på vej.

Henrik Hansen udtrykte stor bekymring over, at man i SFO'erne oplever, at der afleveres syge børn, børn med symptomer, at medarbejderne hele tiden udsættes for vira og for at være nære kontakter. Det er opfattelsen, at en del børn afleveres selvom de reelt godt kunne passes andre steder. Henrik Hansen spurgte om, det ikke var muligt at afvise børn i

fx nødpassningen? Endelig nævnte han, at rengøringen er yderst mangelfuld. Han har fået fået virkelig mange henvendelser om dette.

Henrik Harder nævnte, at rengøringen vil man følge op på og at man kun kan komme med opfordringer til forældrene. Man kan ikke kræve dokumentation for pasningsbehov.

Rikke Blom oplyste, at kommunen sidder i mange regier og hører det sammen. Der er desværre ikke de store muligheder for at gøre ret meget, men kommunerne nævner det i alle regier.

Kristine Klæbel oplyste, at kommunen køber ekstra rengøring ind på kontrakt. Hvis rummet ikke er klargjort til rengøring, kan man opleve, at personale går igen. Hun tager tilbagemeldingerne med tilbage og ser på det, men det kaster måske flere opgaver af sig.

Susi Flex nævnte, at man nogle steder har uddelegeret opgaven med kontrol af Coronapas til koordinatore. Hun mente ikke, at det var en kollegaopgave – men en ledelsesopgave.

Dette var ledelsen enige i.

Susi Flex nævnte, at det bliver et stort problem, hvis der skal uddelegeres medarbejdere fra Hjemmeplejen til regionerne. Man er i forvejen i knæ.

Anneke Søe fortalte, at hun var enig i, at kontrol af coronapas skal være en ledelsesopgave, da der ofte bliver sagt grimme ting når man skal se coronapas. Det er en hård og en tough opgave.

Hun opfordrede til, at se på, om man kunne se, om der er værktøjer, der kan tages i brug. Fx ændrede/reducerede åbningstider.

Henrik Harder lovede, at kriseledelsen ville kigge på det igen på tirsdag og give en tilbagemelding.

Anneke Søe opfordrede til, at det blev meget mere konkret hvad de enkelte ledere skal gøre når der kommer nye regler, restriktioner og bekendtgørelser, og at det ikke blot er KL-info der sendes videre.

Lars Skovmand spurgte til, om ikke næstformanden fra KommuneMED ikke kunne indgå i kriseledelsen?

Henrik Harder sagde, at han mente at kriseledelsen var nedsat af ØU, men at han vil undersøge, om man kunne udvide den.

Lars Skovmand nævnte, at andre kommuner inddrager MED.

Anneke Søe supplerede med at sige, at man også tidligere har foreslået, at der sidder både leder og medarbejderrepræsentanter med i kriseledelsen.

Henrik Harder orienterede herefter om, at den nye kommunalbestyrelse nu har konstitueret sig. Der er lavet et særskilt Ældreudvalg og der er ændret i nogle 17.4-udvalg. Bl.a. er udvalg om unge og dagtilbud nedlagt, og der er lavet et nyt udvalg om unge, sårbare og handicappede. Der skal nu laves et kommissorium til udvalget. De øvrige 17.4 udvalg fortsætter.

Der er skiftet meget ud på posterne i Kommunalbetyrelsen. Der er kommet 12 nye medlemmer ind og der er sket lidt rokeringer i udvalgene og på formandsposterne.

Maiken Amisse spurgte, hvem der er blevet er 1. viceborgmester? Henrik Harder oplyste, at det bliver Tina Gravgaard.

## Punkt 7: 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 - oktober og november 2021

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning

### Beslutning

Lars Skovmand fortalte, at der som tidligere nævnt er kommet en ny AT vejledning om krav i arbejdet. Den nye vejledning er rigtig god og nem at læse. Han og Mark Roslind vil tale med Joan Bendiksen om, hvordan man kan arbejde med det i TRIO sammenhæng.

Lars Skovmand efterspurgte en forståelse for, at mange medarbejdere har været hjemme med hjemsendte børn, og at man her skulle udvise større forståelse for, at man ikke nødvendigvis kan præstere det samme under de forhold.

Dette bakkede Merete Winter op, idet hun også oplevede et stort pres i sin afdeling på dem der er hjemme med hjemsendte eller syge børn. Man trækker hurtigt kortet mht brug af barselsdagpengeordningen.

Der blev opfordret til, at ledere og medarbejdere gik i lokal dialog og at man fandt fleksible løsninger. Der er en række krav til, hvornår man kan tage refusionsordningen i brug og de skal være opfyldt først.

Der er også forskel på, hvornår man er nær kontakt i hustanden og uden for husstanden og i forhold til om man er vaccineret eller ikke.

Der blev spurgt til, at visning af coronapas i genoptræningen, hvor der åbenbart er 2 regelsæt.

Henrik Harder og Jeanette Larsen ville undersøge dette og vende retur.

Rikke Terslev oplyste, at det der er 2 forskellige ministerier der har udstedt reglerne ift coronapas ift genoptræningen og at det kunne være årsagen. Det er i forhold til borgerne – ikke personalet.

Jeanette Larsen redegjorde for de udsendte AT online udtræk, konkret i forhold til Ungecentret.

Hun fortalte, at AT havde været på besøg på Ungecentret og at der både var noget generelt i, hvornår man skulle registrere noget - bl.a verbale krænkelser. Dette skal understøttes yderligere og så er der 2 konkrete situationer, de er håndteret. Der er sket politianmeldelser eller bortvisninger. Det er ikke normalen at Ungecentret har disse oplevelser.

### Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT oktober 2021

Kopi af Udtræk OnlineAT november2021

## **Punkt 8: 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 Henrik Harder og Maiken Amisse laver en fælles julehilsen, hvor man påskønner den store indsats der gøres over hele kommunen pt.

## **Punkt 9: Eventuelt**

81.38.04-P35-1-21

### **Beslutning**

Da Palle Andersen er udtrådt af KommuneMED, men ikke kunne deltage på mødet i dag, sendes der blomster hjem til Palle.

Henrik Harder takkede for samarbejdet i år og sagde på gensyn næste år.