

# REFERAT KommuneMED d. 04-02-2022

**Mødedato** Fredag d. 04. februar 2022 kl. 09:00

**Mødested** KB Salen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Årlig drøftelse med borgmesteren.....	4
Orientering om sygefravær 4. kv. 2021.....	7
Præsentation af mulig model for arbejde med sygefravær i Albertslund Kommune v/Jan Hjøllund...	10
Proces for Strategiplan 2022-2023.....	12
Lokale AKUT-midler - OK2021.....	14
KommuneMED - Orientering om budgetproces 2023.....	16
Orientering fra formand og næstformand.....	18
Nyt om arbejdsmiljø.....	20
Historier til videreformidling.....	21
Eventuelt.....	22

# **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**

Dagsorden og referat blev godkendt.

Der var afbud fra Mark Roslind, Kristine Klæbel og Rikke Blom.

## **Bilag**

Referat - 16. december 2021

## Punkt 2: Årlig drøftelse med borgmesteren

81.38.04-P35-1-21

### Anledning

Traditionen tro deltager borgmester Steen Christiansen 1 gang årligt på et af KommuneMEDs møder.

### Sagsfremstilling

På mødet giver borgmesteren en orientering om "Rigets tilstand" og der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelse.

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen fra borgmesteren drøftes

### Beslutning

Steen Christiansen indledte med at fortælle, at der jo var kommet en ny kommunalbestyrelse pr. 1. januar 2022. Næsten halvdelen af medlemmerne er nyvalgte. Det regner man giver en kraftig åreladning af nye ideer, nye visioner m.v. Han glædede sig til det fremtidige samarbejde. Han fortalte, at der er tilrettelagt omfattende introprogram for den nye kommunalbestyrelse, som virker både nysgerrige, åbne og klar til at tage fat. De glæder sig til at møde kommunens medarbejdere.

Herefter rettede Steen Christiansen en stor tak til alle medarbejdere i kommunen for indsatsen under corona. Efter hans opfattelse har man kun kunnet løfte den store samfundsmæssige udfordring i de sidste par år på grund af en tillidsbaseret tilgang og en stærk offentlig sektor.

I forhold til velfærdssamfundets tilstand i kommunal kontekst pegede han på 2 udfordringer, nemlig rekrutteringsudfordringer og sygefravær.

I forhold til rekrutteringsudfordringer er der ingen tvivl om, at der kommer til at mangle hænder til den offentlige sektor. Specielt lærere, pædagoger og sosu'ere. Steen Christiansen mente, at der dog er bred politisk opbakning til at sikre et stærkt velfærdssamfund fremover.

Steen Christiansen nævnte, at det er vigtigt, at kommunen på alle niveauer er en attraktiv arbejdsplads med god ledelse.

På en række arbejdsområder gør man sig tanker om, hvordan man kan få flere på fuld tid og dermed få dækket flere timer ind.

Man kigger også på mulighederne for måske at kunne tiltrække en SOSU-uddannelse til kommunen og knytte denne tættere sammen med plejeområdet i Albertslund.

I forhold til sygefraværet, så er der nok behov for nye initiativer. Steen Christiansen nævnte, at det var glædeligt, at KommuneMED også havde budt ind på at arbejde med sygefraværet også.

Herefter nævnte Steen, at man i den nye kommunalbestyrelse ønskede at kigge på både en ny vision, afbureaukratisering, forenkling og frikommuneforsøg.

KommuneMED er inviteret ind i arbejdet med at kigge på ny vision. Temaer til revision af visionen er bl.a.: Rekruttering, velfærd, klima og unge.

I forhold til budget 2023 oplyste Steen Christiansen, at man ikke lige pt. i gang med budgetforhandlinger, men at det første seminar er under forberedelse. Der er bestilt 3 store analyser - bl.a. om serviceniveauet, som skal behandles på seminarerne.

Kommunen skal til at tage hul på de langsigtede investeringer – ift. skoler, sfo'ere, dagtilbud mv, idet man bliver mange flere Albertslund'ere de kommende år.

Endelig oplyste Steen, at man i KL er optaget at sikre en koordinering mellem alle 98 kommuner i forhold til økonomi. Hvordan overholder vi serviceloft og anlægsloft? Kommunerne kommer til at diskutere dette meget i de kommende måneder.

Henrik Harder nævnte koblingen mellem budgetlægning og byudviklingen. Det kræver en prioritering af anlæg, der er højere end i dag – og det betyder noget for driften. Hvis ikke byudviklingen kommer, så vil vi komme til at stå i en dårlig økonomisk situation. Albertslund har et stigende antal ældre, mens antallet af øvrige befolkningsgrupper falder. Dermed er der færre borgere til at betale for de ældre.

Maiken Amisse ønskede Steen Christiansen tillykke med valget.

Hun nævnte, at KommuneMED glædede sig til at fortsætte samarbejdet, og at man havde en fortsat forventning om, at man passede godt på medarbejderne.

Maiken Amisse nævnte i forhold til sygefraværet, at det har spillet ind, at Covid 19 har været så udbredt i Albertslund, som det har og at mange risikerer at stå i 2. eller 3. omgang med corona. Dette er mange selvfølgelig bekymrede over.

Medarbejderrepræsentanterne er dog med på, at sygefraværsindsatsen er vigtig og skal styrkes.

Hun var også enig i, at rekrutteringsindsatsen er vigtig. Hun fremhævede også at fastholdelse var vigtig. Hun nævnte videre, at der jo havde været stor udskiftning på direktørniveau, men at man håbede, at man kan påvirke udviklingen og få mere stabilitet her fremover.

Hun nævnte videre, at det er vigtigt, at man tænker fastholdelse, da personaleomsætning er dyr. Men kontinuiteten er vigtig for borgerne.

Maiken Amisse sagde videre, at man godt forstår dagsordenen for byudviklingen – men at man er bekymrede over budgettet. Hun havde forstået, at analyserne var bestilt for at finde ud af, hvordan man brugte pengene på de forskellige områder, ikke for at spare. Hun mente, at det var vigtigt at fastholde kvalitetsløsninger på alle områder – ellers flytter folk.

I forhold til frikommunedrøftelse, så er det vigtigt med inddragelse. Maiken Amisse opfordrede derfor til at man huskede MED, hvis man skal ud i drøftelser om frikommune.

Henrik Hansen nævnte, at det var en superfed ide med at få en praksisnær uddannelsesinstitution til Albertslund, men at man skulle passe på ikke at udvikle talentfabrikker – hvor folk smutter bagefter.

Han nævnte, at man i forbindelse med økonomiske forhandlinger burde se på/slå på den særlige borger-sammensætning kommunen har.

Endelig nævnte han, at det kan blive svært at sælge byudvikling ctr. besparelser på personale til medarbejderne.

Steen Christiansen var enig i, at Albertslund har nogle særlige udfordringer ift. borgersammensætning. Det er lykkedes mange kommuner at overbevise Folketinget om, at deres serviceniveau er meget lavere, og at andre kommuners serviceniveau dermed ikke behøver at være så højt. Men kommuner er altså forskellige. Albertslund Kommune har mange familier med sociale udfordringer og dermed også en anden økonomisk situation. Han håbede, at det fik et betydning i forhandlingerne.

I forhold til økonomien nævnte Steen Christiansen, at man heldigvis på en række områder i Albertslund har fået bedre økonomi, bl.a. på det specialiserede socialområde.

Anneke Søe nævnte, at man måske skal se på hele fuldtidsansat-begrebet og hvornår man er på fuldtid. Hun nævnte, at i nærværarbejde er man hele tiden i kontakt med andre mennesker og har ikke samme antal pauser, hvorfor man måske ikke kan rumme en fuldtidsstilling i en lang årrække.

I forhold til fastholdelse nævnte Anneke Søe, at det er blevet svært at kæmpe mod andre kommuner, når man skal ansætte nye medarbejdere, som kommer med forskellige tillæg, bl.a. for fastholdelse.

I forhold til afbureaukratisering hilste hun forenklinger velkomne.

Hun efterspurgte en præcisering af, hvor Albertslund lå ift. serviceniveau sammenlignet med andre kommuner.

Steen Christiansen nævnte, at benchmarking tit er svært, da man ikke gør tingene ens i kommunerne. Det er derfor svært at svare præcist på.

I forhold til fuldtid nævnte han det store KL-projekt om flere på fuld tid. Han nævnte, at man overvejer om en løsning måske kan være flere forskellige ansættelser på forskellige områder eller at slå flere stillinger op som fuldtidsansættelser.

Merete Winther indskød, at hun nu også oplever flere og flere akademikere, der vil have deltid. Hun så det som en tendens og ny ting i tiden. Også blandt akademikere oplever de udfordringer med rekruttering og fastholdelse.

I forhold til forenkling og afbureaukratisering nævnte Merete, at det ville være kærkomment om KB også kunne overveje nogle af de ting, fx i forhold til byggesagsbehandling. Hun mente også det var en god ide at kigge på vision, handleplaner og strategier.

Steen Christiansen var enig i, at der er en tendens i tiden om, at man ønsker større frihed og fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

Han var også enig med Henrik Hansen i, at man ikke skulle lave talentfabrikker, men at det skulle resultere i varige ansættelser.

Endelig nævnte han, at tiden måske er til at se på om snittet mellem KB og administrationen er rigtig.

Lars Skovmand bemærkede, at der er behov for fleksibilitet på sosu og pædagogområdet. Ellers forlader flere ældre arbejdsmarkedet hurtigere og man kan risikere at sygefraværet stiger.

Henrik Harder nævnte afslutningsvis, at der jo også er gang i et projekt om fleksibel arbejdstid i kommunen.

Herefter takkede han Steen for deltagelse.

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

81.38.00-P35-2-22

### Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær i 2021.

### Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 2021 er opgjort til i gennemsnit 14,1 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 0,7 fraværsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 3. kvartal 2021. Antal sygefraværsdage pr. medarbejder er således på det højeste niveau siden 2019. Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. 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.

Kommunalbestyrelsen fastsatte i forbindelse med vedtagelse af Budget 2021 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. Med et stigende sygefravær i 2021 er dette ikke lykket.

Derudover har Chefforum i 2020 sat et mere langsigtet mål om, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder i 2022 skal reduceres med 20 pct. i forhold til niveauet i 2019. Det svarer til et samlet gennemsnitligt sygefravær på 10,8 dage. Skal dette mål realiseres, skal sygefraværet i 2022 reduceres med i gennemsnit 3,3 sygefraværsdage pr. medarbejder.

Siden seneste kvartalsopgørelse har sygefraværet været stigende på de store velfærdsområder, dvs. inden for dagtilbud, Skoler & Uddannelse og Sundhed, Pleje og Omsorg. Sygefraværet inden for disse tre afdelinger udgør samlet ca. 74 pct. af det samlede sygefravær i 2021.

Derudover har sygefraværet i det seneste kvartal været stigende inden for Kultur & Fritid samt Voksensocialafdelingen.

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 for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær. Langtidssygefraværet udgør i 2021 42 pct. af det samlede sygefravær. At andelen er reduceret lidt ift. tidligere opgørelser skal ses i lyset af, at det samlede fravær er steget.

På baggrund af den bekymrende stigning i sygefraværet i 2. halvår har HR & Jura igangsat en dialog med afdelingerne ift. hvordan de gældende regler for håndtering af sygefravær efterleves i praksis - og om der på den baggrund er behov for justeringer i procedurer. Derudover er der engageret en ekstern konsulent, som særligt skal fokusere på værktøjer til at nedbringe sygefraværet inden for dagtilbud-, skole og ældreområdet.

Sygefravær vil, jf. KommuneMEDs beslutning i efteråret, indgå som særligt indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan for 2022-23.

Det skal bemærkes, at sygefraværet i 2020 og 2021 er påvirket af corona-pandemien, idet der har været en varierende registreringspraksis af covid-19-fravær. I perioderne 3. marts 2020 – 30. juni 2021 og 23. november – 31. december 2021 er covid19-relateret sygefravær opgjort særskilt, da fraværet har været refusionsberettiget. Dette fravær er således

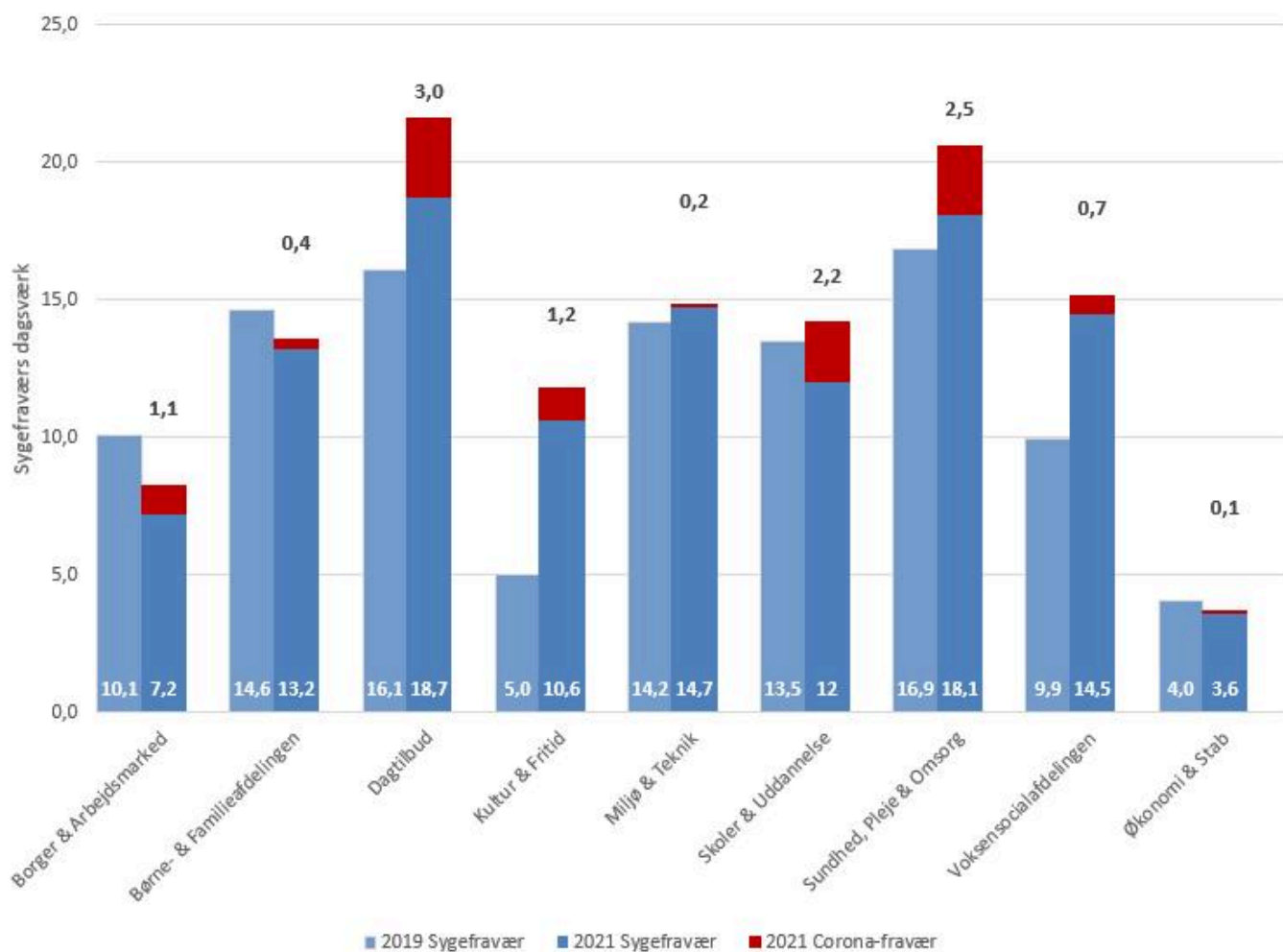
registreret særskilt og indgår ikke i det opgjorte sygefravær. Det betyder, at covid19-relateret sygefravær er registreret som almindeligt sygefravær mellem 1. juli og 22. november 2021. De løbende ændringer i registreringspraksis indebærer en risiko for, at det corona-relaterede sygefravær ikke fuldt ud er blevet registreret korrekt.

Der er dog en tydelig ændring af niveauet i sygefravær, når perioden med særskilt registrering af corona-relateret sygefravær (1. halvår 2021) sammenlignes med perioden, hvor det corona-relaterede sygefravær ikke blev opgjort særskilt (1. juli 2021 til 22. november 2021). Fra d. 1/7 til 22/11 er andelen af sygefraværstimer pr. nærværstime gennemsnitligt steget med 1,4 procentpoint fra 5,6 til 7,0 procent. Der kan dog ikke observeres et tilsvarende fald i sygefraværstimer, efter covid19 igen opgøres særskilt pr. 23. november 2021. Derfor er det klart, at udviklingen ikke alene kan tilskrives registreringspraksis, men at der generelt har været et højt sygefravær i 4. kvartal 2021.

Det kan ikke udelukkes, at det høje sygefravær kan forstærke sygefraværet yderligere som følge af øget arbejdspress blandt medarbejdere som følge af kollegaers sygefravær og vakante stillinger pga. rekrutteringsudfordringer. Ligeledes må det forventes at øget opmærksomhed på ikke at møde fysisk på arbejde med milde symptomer, fx forkølelse, hoste mv. bidrager til et øget sygefravær.

Det samlede gennemsnitlige sygefravær var i 2019 13,5 fraværsgange pr. fuldtidsmedarbejder, mens det i 2020 var 16,2 sygefraværsgange pr. medarbejder inkl. corona-relateret fravær, som i gennemsnit udgjorde 3,0 dage pr. medarbejder. I 2021 er det samlede gennemsnitlige sygefraværsgange pr. fuldtidsmedarbejder 16,0 inkl. corona-relateret fravær, idet dette i gennemsnit udgjorde 1,9 sygefraværsgange pr. fuldtidsmedarbejder. Nedenstående figur viser sygefraværet i 2021 inkl. corona-relateret fravær sammenlignet med 2019 opgjort på afdelingsniveau.

Sygedage pr. medarbejder inkl. særskilt Covid19-fravær



## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefraværet i 2021 tages til efterretning.

2. at opgørelsen af sygefraværet indgår som grundlag for drøftelserne ift. indsatsområdet i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023.

## **Beslutning**

Søren W. Rasmussen oplyste, at man nu havde opgjort sygefraværet for 2021. Det er steget og er nu 14,1 dag i gennemsnit.

Der er meget coronarelateret sygefravær. Søren W. Rasmussen nævnte, at der har været meget forskellig praksis for registrering af coronafravær undervejs i pandemien, og at det har gjort opgørelserne heraf ret vanskelige.

Men alt i alt er sygefraværet i Albertslund meget højt og er desværre også steget.

Henrik Harder foreslog, at der blev nedsat en arbejdsgruppe der skal kigge på initiativer ift. sygefravær. Gruppen skal bestå af nogle fra KommuneMED, nogle ledere, direktører og nogle fra HR.

Susi Flex, Lars Skovmand og Maiken Amisse indtræder i arbejdsgruppen fra medarbejdersiden.

Maiken Amisse nævnte, at man er bekymret over, om de nye initiativer blot er gammel vi på nye flasker, men at man omvendt er enige i, at der er behov for at kigge på sygefravær igen.

## **Bilag**

Bilag 1 - Sygefravær 2021 - Afdelinger

Bilag 2 - Sygefravær 2021 - Enheder

## **Punkt 4: Præsentation af mulig model for arbejde med sygefravær i Albertslund Kommune v/Jan Hjøllund**

81.38.04-P35-1-22

### **Sagsfremstilling**

Der er indgået aftale med Konsulent Jan Hjøllund om bistand til arbejdet med sygefravær i hjemmeplejen, plejeboligerne og dagtilbud. Jan Hjøllund deltager i KommuneMEDs møde og orienterer om hans model for og arbejde med sygefravær i de nævnte institutioner

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Jan Hjøllunds model drøftes

### **Beslutning**

Henrik Harder bød velkommen til konsulent Jan Hjøllund, som arbejder med nedbringelse af sygefravær i bl.a. kommuner.

Jan Hjøllund takkede for invitationen og gennemgik herefter det grundlag han arbejder ud fra. Han arbejder bl.a. med en inddeling af medarbejdere i grønne, gule og røde. De grønne er dem der stort set aldrig er syge, mens de gule er dem der har et højt sygefravær og de røde er de langtidssyge.

De gennemgåede slides vedlægges referatet.

Nogle af hovedpointerne fra slidene var:

- Sygefravær er altid en ledelsesopgave
- Offentlig ansatte har mere fravær end de private. Det er dog svært at sammenligne det offentlige og private område.
- Man bør sammenligne offentlige arbejdspladser inden for samme område, men her er der også store forskelle,
- Hvis man ikke har et lavt sygefravær er det svært at lykkes.
- Nyansatte udgør 20% af alt langtidssygefravær
- Hvorfor er der højt fravær? Det skyldes at lederne gør ikke det de siger – eller det de tror de siger
- Fraværsledelse er en balance mellem på den ene side tydelighed og forventninger og på den anden side omsorg og interesse
- Man skal beskytte kerneopgaven mere end medarbejderne
- Se på hvad de enkelte medarbejdere har brug for

Efter oplægget fortalte Henrik Harder, at såfremt man indgår aftale med Jan Hjøllund om hjælp til arbejdet med nedbringelse af sygefraværet i hjemmeplejen, plejeboligerne og dagtilbud.

Jan laver et datatræk hver måned, taler med lederne med fokus på at se mønstre hos medarbejderne. Lederne får et bud på hvad det er for mønstre og træk der går i gang og hvordan man kan ændre det.

Maiken Amisse spurgte ind til hvad Jan ville gøre hvis han kommer ud til en leder, der ikke gør hvad de siger eller hvad de tror de siger?

Jan Hjøllund sagde, at han i individuelle samtaler prøver at skabe en erkendelse af hvor problemet ligger. Nogle gange flytter han det op på plenumniveau med flere ledere fra samme område og deltager i fælles ledermøder.

Det var Jan Hjøllunds opfattelse, at de fleste kommuner kan nå ned på 4% i sygefravær. Man kan reducere sygefraværet med ca. 1-2% pr. år.

Henrik Harder takkede for oplægget.

## **Bilag**

Albertslund kommune MED februar 2022.pptx

## **Punkt 5: Proces for Strategiplan 2022-2023**

81.38.04-P00-1-21

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at proces for årlig arbejdsmiljødrøftelse, strategiplan og kompetenceudviklingsplan tages til orientering

### **Sagsfremstilling**

Som tidligere år går udarbejdelsen af strategiplanen 2022 - 2023 i gang med en temadag den 2. marts 2022. På temamødet samles der op på den tidligere periodes strategiplan og der gives en status på arbejdsmiljøet. Strategiplanen for 2020-2021 er vedhæftet. På den baggrund og KommuneMEDs øvrige drøftelser, drøfter KommuneMED, hvilke indsatser og mål, der er vigtigt at have med i en kommende strategiplan. Bemærk, at KommuneMED i efteråret 2021 besluttede, at sygefravær fremover skal være et indsatsområde.

På baggrund af KommuneMEDs temadrøftelse samler HR & Jura et udkast til strategiplanen 2022 - 2023 og udarbejder et udkast til kompetenceudviklingsplanen for MED- og arbejdsmiljøorganisationen for det kommende år. Udkastet behandles på KommuneMEDs møde 5. april 2022.

Efter KommuneMEDs møde bookes de kurser, der indgår i kompetenceudviklingsplanen, og kurserne afholdes året ud.

I februar 2023 har KommuneMED en drøftelse om arbejdsmiljøet, og justerer på den baggrund strategiplanen, ligesom der udarbejdes en ny kompetenceudviklingsplan.

Der samles op på strategiplanen 2022-2023 i drøftelserne i forbindelse med strategiplanen 2024 - 2025.

Ovenstående arbejdsform lever op til "Rammeaftale for medindflydelse og medbestemmelse" og arbejdsmiljøloven.

### **Beslutning**

Henrik Harder nævnte indledningsvist, at KommuneMED skal komme med nogle forslag til emner til drøftelsen i marts

Maiken Amisse oplyste, at forslagene fra medarbejderrepræsentanterne var:

- Sygefravær
- Fastholdelse og rekruttering
- Krav i arbejdet

Disse emner går man videre med.

### **Bilag**

Strategisk MED-arbejde



## **Punkt 6: Lokale AKUT-midler - OK2021**

81.38.08-000-1-21

### **Anledning**

Opgørelse pr. 1. januar 2022 over lokalt afsatte AKUT-midler til aktiviteter for kommunens tillidsrepræsentanter (O. 21-perioden)

### **Sagsfremstilling**

Det er i forbindelse med overenskomstforhandlingerne (O21) aftalt, at kommunerne fortsat skal afsætte lokale AKUT-midler til uddannelse af kommunens tillidsrepræsentanter. Beløbets størrelse afhænger af kommunens antal ATP-pligtige arbejdstimer. Midlerne beregnes en gang årligt og forbruges indenfor overenskomstperioden (1. april 2021 - 31. marts 2023). 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 for alle kommuner.

Albertslund kommune har suppleret de overenskomstmæssige aftalte lokale AKUT-midler med en Albertslund'sk ekstraordinær TR pulje. Størrelsen af denne pulje er afhængig af, forbruget af de overenskomstmæssigt aftalte AKUT-midler - se vedhæftede regneark med regnskab. Midlerne i denne ekstraordinære pulje kan bruges af kommunens TR'ere efter godkendelse i KommuneMED. Den 31. januar 2017 har KommuneMED besluttet, at der skal gælde de samme regler for anvendelse af denne ekstraordinære "TR-pulje" som der gør for de lokale AKUT-midler, således at uforbrugte midler vil falde tilbage til kommunekassen ved overenskomstperiodens udløb.

Af "protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål" fremgår det, at "anvendelse af puljen sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i" KommuneMED.

Det fremgår endvidere, at "den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

- a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
- b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i for eksempel kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer med videre for tillidsrepræsentanter
- d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter"

KommuneMED har tidligere aftalt, at benytte AKUT-midlerne til en række aktiviteter i kommunen, blandt andet:

- afholdelse af den årlige StoreMEDdag, med deltagelse af alle kommunens tillidsvalgte
- afholdelse af lokale temadage og -møder for tillidsvalgte i kommunen

KommuneMED har et temamøde den 2. marts 2022, om KommuneMEDs strategiplan og kompetenceudviklingsplanen for arbejdsmiljøorganisationen. HR&Jura foreslår, at anvendelsen af de lokale AKUT-midler indtænkes i denne drøftelse.

### **Lovgrundlag**

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

2. Lokal aftale om ekstraordinær TR-pulje - se KommuneMEDs beslutning af 31. januar 2017, som fremgår af vedhæftede regnskab

## **Indstilling**

Forvaltningen indstiller, at

- Opgørelse over lokale AKUT-midler tages til efterretning
- KommuneMEDs drøftelse af anvendelsen af de overenskomstmæssigt aftalte lokale AKUT-midler, indgår som en del af drøftelserne på temamødet den 2. marts 2022

## **Beslutning**

Maiken Amisse oplyste, at hun regnede med at man fortsatte med de samme aktiviteter man hele tiden har kørt med. Medarbejderrepræsentanterne havde ikke yderligere at tilføje.

Opgørelsen blev taget til efterretning.

## **Bilag**

Lokale AKUT-midler - regnskab 2021 - 2024

# Punkt 7: KommuneMED - Orientering om budgetproces 2023

00.30.00-P00-5-21

## Anledning

Kommunaldirektøren og Chefen for Økonomi og Stab vil orientere om Budgetproces 2023.

## Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen vedtog den politiske tidsplan for Budgetproces 2023 på sit møde den 14. december 2021. Denne vedlægges til orientering.

Det fremgår af tidsplanen, at der vil blive afholdt tre budgetseminarer i løbet af budgetprocessen for 2023 i stedet for to, som det ellers har været praksis i de senere år. Det ekstra budgetseminar afholdes i marts måned. Årsagen til, at der vil blive afholdt et tredje budgetseminar i 2022 er først og fremmest, at den nyvalgte kommunalbestyrelse i løbet af foråret skal vedtage en ny økonomisk politik for de kommende fire år. På det første budgetseminar vil administrationen derfor orientere Kommunalbestyrelsen om rammerne for en økonomisk politik og samtidig fremlægge sit oplæg til målsætninger for den overordnede økonomiske styring i Albertslund Kommune de næste fire år.

På det første budgetseminar i marts vil administrationen desuden fremlægge resultateterne af første del af de tre analyser, som blev bestilt i Budgetaftalen for 2022, der består af beskrivende analyser om økonomi og aktivitet på skole-, dagtilbuds- og ældreområdet. Den 14. december 2021 godkendte Økonomiudvalget kommissorierne for de tre analyser, og disse vedlægges sagen her til orientering.

De to øvrige budgetseminarer vil omhandle nogenlunde de samme temaer som tidligere år, nemlig orientering om de økonomiske rammer for kommunerne og forventet udgiftsbehov i Albertslund Kommune på budgetseminaret i juni, og præsentation af det budgetforslag til 1. behandling på budgetseminaret i august.

Ligesom tidligere år forventer administrationen at skulle udarbejde et budgetkatalog med en række forslag til, hvordan der kan frigøres midler, som enten helt kan spares eller kan omprioriteres til økonomisk pressede områder og/eller til politiske ønsker om nye eller udvidede tiltag. Målet, for hvor stort potentiale budgetkataloget samlet skal rumme, forventes at blive fastlagt i foråret 2022, idet størrelsen i høj grad vil afhænge af den nye økonomiske politik for kommunen. Samtidig vil det endelige regnskab for 2021 kunne give en første, omend meget usikker, indikation af, om der er nogle områder, som vil blive økonomisk hårdt presset i 2023. Administrationen vil præsentere budgetkataloget for Kommunalbestyrelsen og KommuneMED på budgetseminaret i august måned. Budgetkataloget vil herefter kunne blive sendt i høring fra den 22. august til den 8. september, hvorefter Kommunalbestyrelsen vil blive præsenteret for hovedtemaerne i høringssvarene på et temamøde den 13. september umiddelbart før Kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgettet.

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen til efterretning.

## Beslutning

Søren W. Rasmussen oplyste, at KB har vedtaget en tidsplan for budgetproces vedr. B2023. Der er lagt et ekstra budgetseminar ind i marts. Det vil primært omhandle de igangsatte analyser.

I forhold til Budget 2023, så afventer man vedtagelsen af en ny økonomisk politik lige som man også afventer økonomiaftalen mellem regeringen og KL. Det betyder også, at man endnu ikke har fastsat måltal for budgetkatalogerne.

Søren W. Rasmussen fortalte videre, at der som vanligt vil være budgetseminarer i juni og august.

Økonomiafdelingen forventer et større arbejdspress i slutningen af budgetprocessen, da der i år er mange ting, der er forskubbet i år.

Der var ingen yderligere bemærkninger.

## **Bilag**

Politisk tidsplan til budget 2023

Kommissorium\_Analyse-aeldreomraadet\_Budget-2023

Kommissorium - analyse skoleområdet

Kommissorium - analyse dagtilbudsområdet

## **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

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Henrik Harder oplyste, at som det nok var de fleste bekendt, så er Corona jo er afskaffet som samfundskritisk sygdom pr. 1. februar 2022.

Han fortalte videre, at han og Maiken Amisse har haft ugentlige møder om kriseledelsens drøftelser.

Kriseledelsen bliver formentlig nedlagt i løbet af kort tid, bl.a. fordi Albertslund nu også er langt nede på listen over kommuner med flest smittede og da alle restriktionerne er afblæst for nu. Herunder også fremvisning af coronapas.

Der skal være nogle drøftelser lokalt om, hvordan vi fortsat tager vare på hinanden.

På ældreområdet er det ikke alle restriktioner, der er afskaffet. Man kigger her på dem hver anden uge og justerer løbende. Man anvender fortsat værnemidler m.v.

Anneke Søe nævnte, at man godt kan begynde at ane, at der efterhånden bliver mindre fravær, idet virkelig mange har været igennem i december og januar. Hun fremhævede, at forældrene har også være enestående til at hjælpe.

Rikke Terslev roste socialpædagogerne, som er nogle af dem som også har stået i frontlinjen, men ikke har gjort noget væsen af sig i den forbindelse.

Henrik Harder orienterede herefter om, at der kører en sag i pressen om en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet vedr. 2 praktikanter som kommunen bortviste tilbage i 2018 efter en sag om håndtryk eller mangel på samme. Albertslund Kommune er ikke enige med nævnet, og man afventer om sagen kører videre ved en retsinstans. Sagen har fået en del opmærksomhed i både pressen og på Christiansborg.

Det er en meget principiel sag ift. alle offentlige myndigheder, hvilket også er grunden til, at kommunalbestyrelsen besluttede ikke at efterleve nævnets afgørelse og afvente en proces ved en domstol.

## **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 - december 2021
- Statusrapport fra Falck Healthcare 2021

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning

### **Beslutning**

Det blev drøftet, at man gerne vil se nærmere på om der er et mønster ift. henvendelser til psykologordningen og at man gerne vil se på udviklingen hen over årene.

Der var enighed om, at det er godt, at medarbejderne i kommunen gør brug af ordningen.

Det blev nævnt, at mange også bruger deres egne sundhedsordninger.

Lars Skovmand nævnte, at han gerne vil lave noget dialogbaseret i trio'en om krav i arbejdet og om spurgte om han måtte gå videre med det.

Henrik Harder foreslog, at man drøftede dette den 2. marts.

### **Bilag**

Kopi af Udtræk OnlineAT december2021

Psykologisk rådgivning\_Albertslund Kommune 2021

## **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 besluttet, at samarbejdet med Jan Hjøllund skulle være historie til videreformidling. Henrik Harder og Maiken Amisse taler videre om dette.

## **Punkt 11: Eventuelt**

81.38.04-P35-1-21

### **Beslutning**

Maiken Amisse viderebragte et stort ønske om flere mødelokaler på rådhuset. Det er et evigt tilbagevendende problem. Hun opfordrede til, at man fandt en løsning.