

REFERAT KommuneMED d. 29-09-2020

Mødedato Tirsdag d. 29. september 2020 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1 og 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Trivsels- og APV-måling i 2021.....	4
Sygefravær 2. kv. 2020.....	7
Psykologisk rådgivning.....	8
Frem mod fuldtid i kommunerne.....	10
Orientering fra formand og næstformand.....	12
Nyt om arbejdsmiljø.....	14
Historier til videreformidling.....	15
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-29-19

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

Beslutning

Der var afbud fra Merete Løkkegaard, Michael Christensen, Anne-Mette Brandt, Maiken Amisse, Henrik Hansen og Mark Thorsø Madsen.

Niels Ulsing spurgte, om der var modtaget en sag fra Tandplejen. Pernille Carlsen oplyste, at der ikke var modtaget noget dagsordenpunkt ved deadline.

Derudover var der ikke nogle bemærkninger til dagsorden og referat.

Bilag

Referat - 01. september 2020

Punkt 2: Trivsels- og APV-måling i 2021

87.00.00-A26-1-20

Anledning

I følge arbejdsmiljøloven skal der gennemføres en trivsels- og APV-måling. Undersøgelsen blev senest gennemført på alle arbejdspladser i 2018 med en opfølgende undersøgelse af social kapital på udvalgte arbejdspladser i 2019. Næste trivsels- og APV-undersøgelse gennemføres i 2021.

Sagsfremstilling

Respondenter, spørgeramme og anonymitet

Det anbefales, at dem, der er omfattet af undersøgelsen er alle, der er fastansatte i Albertslund Kommune senest pr. 15. januar 2021. Lister over ansatte skal trækkes i uge 3, for at målingen kan udsendes den 10. marts 2021, jævnfør den bilagte tidsplan.

Spørgerammen for trivsels- og APV-målingen i 2018 var delvist bygget om spørgsmål fra modellen udviklet af Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA). Desuden er der også klassiske APV-temaer, som også blev brugt i 2015-undersøgelsen. Spørgsmålene vurderes på en 5-punktsskala. HR & Jura anbefaler, at spørgerammen fra 2018 også anvendes i 2021, men med få justeringer i NFAs spørgeramme. Dermed er det muligt at sammenligne med tidligere undersøgelser.

Udsendelse og besvarelse af spørgeskema

Tidligere er adgang til spørgeskemaundersøgelsen blevet udsendt med et unikt link via e-mail til alle, som skulle svare på undersøgelsen. Der har været udfordringer med mailbokse, hvor brevet kommer i spam-filteret. Det anbefales, at et unikt link til undersøgelsen sendes til e-boks. Dette sikrer, at alle spørgeskemaer kommer frem.

Spørgeskemaet kan både besvares via PC, tablet og smartphone. Undersøgelsen besvares anonymt.

Opfølgning på trivsels- og APV-måling

Det er lovpligtigt at udarbejde en handleplan på baggrund af trivsels- og APV-målingen. Den model for opfølgning, som blev brugt i 2018, bruges igen:

Resultat i undersøgelsen:

Opfølgningsform:

Ved rød - MedarbejderTilfredshedsIndeks (MTI) under 3 (dårligt):

HR & Jura skal involveres i opfølgning

Ved gul rapport - MTI på 3,1 - 4 (acceptabelt):

Leder følger op i samarbejde med afdelingschefen

Ved grøn rapport - MTI på 4,1 - 5 (godt):

Lederen står selv for opfølgningen

Efter gennemførelsen af trivsels- og APV-målingen gøres værktøjer tilgængelige, som giver lederne mulighed for sammen med lokaludvalgene og arbejdsmiljøgrupperne at lave mindre statusundersøgelser for at undersøge, hvordan arbejdet med handleplanen skrider frem.

For at styrke opfølgningen på trivsels- og APV-målingen holdes workshops for alle TRIO'er, hvor resultaterne af trivsels- og APV-målingen præsenteres. På workshoppen faciliterer HR & Jura også TRIO'erne til at begynde på at lave handleplan, så TRIO'erne selv kan tage det videre arbejde med hjem i MED-udvalgene og i personalegruppen.

For at støtte et løbende fokus på trivsel og et godt arbejdsmiljø gennemføres næste trivsels- og APV-måling efter 2 år. Det vil sige i 2023.

Tidsplan for trivsels- og APV-måling i 2021

Der er udarbejdet et oplæg til en tidsplan for trivsels- og APV-målingen i 2021, hvor:

- undersøgelsen er til besvarelse hos respondenterne den 10. til 24. marts 2021
- resultaterne af målingen er tilgængelig for ledere og leders leder den 19. april 2021
- KommuneMED præsenteres for kommune-resultaterne i juni 2021
- handleplanerne skal være færdige og tilgængelige senest i uge 24 2021

Der kan komme justeringer i tidsplanen, når den gennemgås med systemudbyder.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at ramme for trivsels- og APV-måling i 2021 godkendes.

Beslutning

Jette Runchel oplyste, at man i APV- og Trivselsmålingen formentlig kommer til at skærpe spørgsmålene om sexisme. Der er i forbindelse den seneste debat om sexisme kommet forslag fra Alternativet om en undersøgelse om sexisme i kommunen. Derfor vil man også prøve at få et større fokus på det ind i APV- og trivselsundersøgelsen.

Niels Ulsing spurgte til, hvordan man sikrede anonymitet i de meget små enheder. Der skal være en opmærksomhed på, at man ikke kan identificere en bestemt enhed.

Det blev aftalt, at arbejdspladser, der har udfordringer med små enheder, skal kontakte Joan Bendiksen og drøfte problematikken med hende. Der har tidligere været en teknisk nedre grænse på 5, således at enheder, der var mindre end det, skulle lægges sammen med andre enheder. Dette blev der informeret ud om i forbindelse med undersøgelsen.

Det blev nævnt, at der havde været drøftelser på formødet om, at man skal skærpe opmærksomheden på at fortælle, hvem der er i dette regi er er betragte som nærmeste leder, og at man generelt på forberedelsesmøderne forud for undersøgelsen skal gøre noget ud af at forklare rammerne, og hvad man som medarbejder skal være opmærksom inden man svarer, så man ikke bagefter har svaret på noget, som måske ikke rammer den rette kontekst.

Niels Ulsing spurgte til, hvornår MEDrepræsentanterne får rapporterne. Det fremgik ikke af procesplanen.

Det blev aftalt, at HR&Jura skulle lægge ind i procesplanen, at KommuneMED ser rapporterne, inden der skal være dialog i de lokale MEDudvalg.

Herefter blev rammen for APV- og Trivselsundersøgelsen godkendt.

Lars Skovmand spurgte under dette punkt til, om man kunne tage en drøftelse om den whistleblower-ordning, som skal etableres i kommunen. Det blev aftalt, at det skulle sættes på dagsordenen i december.

Bilag

Oversigt over spørgeramme i trivsels- APV-måling

Procesplan

Punkt 3: Sygefravær 2. kv. 2020

81.28.00-P05-2-20

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orientering om sygefravær i 2. kvartal 2020 til efterretning.

Sagsfremstilling

KommuneMED får en kvartalsvis orientering om sygefraværet. Denne orientering er første orientering udarbejdet efter den nye opgørelsesmetode, hvor antal sygedage pr. ansat i kvartalet omfatter de seneste 4. løbende kvartaler.

Sygefraværet i 2. kvartal 2020 er 13,3 dage pr. medarbejder. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder skal reduceres til 10,8 senest i 2022. Langtidssygefraværet udgør 45% af sygefraværet.

I perioden 2. marts til 3. august 2020 har der i alt været 2.626 fraværstimer relateret til COVID-19.

Beslutning

Der var enighed om, at sygefraværet generelt var for højt. Dette stod i kontrast til, at brugen af Falck Healthcare ikke stiger.

Susi Flex nævnte, at mange i første omgang benytter sig af deres læge i stedet.

Susi Flex nævnte, at der havde meget sygefravær i Hjemmeplejen. Der havde været mange lederskift. AMR og leder er i gang med en proces derude. Jette Runchel sagde, at HR&Jura ville taget kontak til lederen af Hjemmeplejen for at drøfte sygefravær med dem.

Det blev drøftet, om der på dagtilbudsområdet var kommet gang i de automatiske indkaldelser til sygefraværssamtaler. Dette blev bekræftet. HR&Jura ville dog følge op på dagtilbudsområdet.

Majken Kondrup sagde, at svaret på nedbringelse af sygefravær efter hendes mening ligger i den systematiske opfølgning, og at det er de enkelte ledere, der har ansvaret for at følge op.

HR havde søgt om midler til en fraværskonsulent fra en pulje hos STAR, men havde fået afslag.

Palle Andersen fortalte, at en af årsagerne til, at Jobcentret er lykkedes godt med nedbringelse af sygefraværet bl.a. skyldes at man har benyttet sig af såkaldte "fraværsspil" – en form for brætspil, der sætter fokus på, hvad et fravær gør ved arbejdspladsen. Det har givet en lyst og forståelse for vigtigheden af at nedbringe sygefraværet.

Bilag

Sygefraværssstatistik 2. kvartal 2020.pdf

COVID-19-relateret fravær 2.3-3.8.2020

Punkt 4: Psykologisk rådgivning

88.20.12-A26-1-20

Anledning

Siden 2016 har Falck Healthcare været leverandør på krisehjælp og psykologisk rådgivning til ansatte i Albertslund Kommune. Kontakten udløber ved udgangen af november 2020 og kan ikke forlænges. Derfor skal der indhentes nye tilbud.

Sagsfremstilling

Brug af psykologisk rådgivning

Følgende er en oversigt over, hvor mange forløb med psykologisk rådgivning, der har været ifra 2016 til 2. kvartal 2020 fordelt på de forskellige problemområder:

Problemområde	2016	2017	2018	2019	1. og 2. kv. 2020
Voldsom hændelse	21	37	33	20	17
Stress/udbrændthed	53	70	74	60	27
Samarbejdsproblem	24	23	18	20	8
Misbrug/anhængighed/rusmiddel	0	0	1	0	0
Ledersparring	0	0	1	0	0
Kollegiale forhold	2	6	3	2	1
Funktionsproblem	25	33	24	46	14
Ansættelsesforhold	7	10	5	21	6
Andet	2	2	3	6	2
Antal forløb i alt	134	181	162	175	75

Fremtidig psykologisk rådgivning

Der skal indhentes tilbud på ny psykologisk rådgivning. HR & Jura forventer at kunne tage udgangspunkt i rammerne for den nuværende ordning.

Den nuværende ordning leveres af Falck Healthcare og omfatter:

- Akut krisehjælp med mulighed for kontakt døgnet rundt

Ved akutsager på arbejdspladsen er der garanteret krisehjælp indenfor 2 timer efter første henvendelse.

Ved akutsager for enkeltpersoner er der telefonisk døgnrådgivning 1 time efter 1. henvendelse, og garanti for ansigt-til-ansigt-konsultation indenfor 24 timer efter 1. henvendelse.

- Anden psykologisk rådgivning relateret til arbejdsmæssige problemstillinger både for enkeltpersoner, flere personer og grupper

Henvendelsen skal ske efter aftale med nærmeste leder. Alternativt med leders leder, TR, AMR eller HR & Jura. Den ansatte selv tager kontakt til Falck Healthcare. Første behandling skal tilbydes inden 72 timer efter 1. henvendelse. Der tilbydes 5 timers psykologisk rådgivning pr. henvendelse. Hvis psykologen vurderer, at der er behov for yderligere timer, har nærmeste leder mulighed for at bevilge det.

Den enkelte enhed afholder udgifter ved brug af ordningen.

Den nuværende ordning har primært været brugt af enkeltpersoner. Når en ny kontrakt om psykologisk rådgivning er indgået, tydeliggør HR & Jura i informationen på medarbejdersiden, at aftalen også omfatter deltagelse af flere personer og grupper. Dette skal bidrage til, at medarbejderen og organisationen får større effekt af den psykologiske rådgivning. Et forløb hvor flere personer deltager kan fx. være relevant, hvis en medarbejder får psykologisk rådgivning til at varetage sin rolle, og lederen deltager i den del af forløbet, hvor der er fokus på, hvordan lederen og/eller arbejdspladsen kan understøtte medarbejderens rolleskifte og at oversætte hvilke rammer, der er til konkrete gode eksempler på at varetage sin rolle.

En ny aftale træder i kraft pr. 1. december 2020.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at rammen for fremtidig psykologisk rådgivning drøftes.

Beslutning

Jette Runchel fortalte, at man generelt har været tilfreds med Falck og også fremover ønsker at have et tilbud om psykologhjælp til medarbejderne.

Der blev spurgt til, om man kunne undersøge, hvor ofte der er givet psykologtimer udover de første 5 timer.

Der var en oplevelse af, at der i nogle tilfælde blev sagt til nej fra lederne til flere timer eller at lederne stillede som krav, at de i tilfælde af bevilling af flere timer skulle deltage. Det blev præciseret, at dette ikke kunne stilles som et krav, men at det kunne være et tilbud, i de tilfælde hvor det gav god mening.

HR&Jura ville forhøre sig, om det var muligt at undersøge, i hvor mange tilfælde der bliver givet ekstra timer.

Når det står klart hvem der vinder udbuddet, drøftes rammerne i KommuneMED.

Punkt 5: Frem mod fuldtid i kommunerne

81.10.00-P20-1-20

Anledning

KommuneMED har tidligere drøftet Albertslund Kommunes deltagelse i projekt Frem mod fuldtid som det normale udgangspunkt i kommunerne. Det anbefales, at der nedsættes et ad hoc-udvalg under KommuneMED, der deltager i det videre arbejde med projektet.

Sagsfremstilling

KL og Forhandlingsfællesskabet har igangsat en ambitiøs, fælles indsats, der skal sikre, at langt flere kommunale medarbejdere går op i tid/ansættes på fuld tid. Baggrunden herfor er, at ca. 40 procent af medarbejderne i den kommunale sektor arbejder på deltid. Parterne er enige om, at en øget fuldtidsbeskæftigelse vil være en fordel for både arbejdspladser og medarbejdere. Derudover er det en central løsningsbrik i relation til arbejdskraftmanglen og målet om et arbejdsmarked med ligestilling mellem kønnene.

Projektet har været drøftet i både Direktørforum og KommuneMED. Her var der bred opbakning til, at Albertslund Kommune deltager som nøglekommune med 2-3 institutioner på dagtilbudsområdet, hvor ca. 45 procent af medarbejderne er ansat på deltid.

Som nøglekommune skal vi samarbejde med KL og Forhandlingsfællesskabet om at finde lokale løsninger, der medfører en bevægelse frem mod en større andel fuldtidsansættelser i kommunen. HR og FTR for BUPL i dagtilbuddene har afholdt et indledende møde med KL og Forhandlingsfællesskabet.

HR og Afdelingen Dagtilbud anbefaler, at der nedsættes et ad hoc-udvalg under KommuneMED, der indgår i arbejdet med at finde lokale brugbare løsninger, og at ad hoc-udvalget kommer til at bestå af afdelingschef Merete Løkkegaard, de 2-3 dagtilbudsledere, der går ind i projektet, 1 repræsentant fra BUPL, 1 repræsentant fra PMF og personalekonsulent Stine Høst Kjerckebye.

Ad hoc-udvalget skal deltage i 4-5 workshops sammen med andre nøglekommuner. Mellem de enkelte workshops skal metoderne og redskaberne fra workshopsne afprøves lokalt. Derudover overvejer KL og Forhandlingsfællesskabet at afholde en konference i løbet af efteråret 2020, som udvalget i givet fald også vil skulle deltage i.

Det anbefales, at ad-hoc udvalget mødes efter behov i projektperioden, og at KommuneMED løbende orienteres om udvalgets arbejde. KL og Forhandlingsfællesskabet forventede indledningsvis, at nøglekommunernes arbejde ville ske i perioden fra september 2020 til april 2021. Da der skal udpeges flere nøglekommuner, og der planlægges forskelligt i kommunerne, er det muligt, at projektperioden bliver forlænget.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED godkender, at der nedsættes et ad hoc-udvalg, der arbejder med projektet om flere på fuldtid som ovenfor beskrevet.
2. at udvalget mødes efter behov i projektperioden, og at KommuneMED løbende orienteres om arbejdet.

Beslutning

Majken Kondrup oplyste, at der havde været afholdt et opstartsmøde mellem HR, repræsentanter fra de faglige organisationer, KL og Forhandlingsfællesskabet om projektet.

KL har søgt kommuner til deltagelse i projektet og 26 kommuner deltager nu. I Albertslund er det 4 dagtilbud, der deltager.

Det er vigtigt, at der er et dialogforum, som følger projektet og derfor har man ønsket, at der nedsættes et ad hoc udvalg.

Ad hoc udvalget vil bestå af afdelingschef for Dagtilbud, Merete Løkkegaard, de 4 dagtilbudsledere, Jeanne Stahl Hansen som er TR for BUPL, 1 repræsentant fra PMF, personalekonsulent Stine Kjerckebye og lederen af HR.

Lars Skovmand foreslog, at der blev inddraget nogle AMR'ere i udvalget. Majken mente, at der allerede var fokus på arbejdsmiljøet i gruppen.

Herefter tiltrådte man indstillingen.

Punkt 6: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-29-19

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Aktuel status på Corona i Albertslund Kommune
- Aktuel status på budgetforhandlingerne

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Corona:

Jette Runchel fortalte, at der i Albertslund er en bred smittespredning. Smitten er ikke begrænset til specielle grupper, ældre, etniske grupper mv.

Kommunen har videreført de igangværende informationskampagner, og man har også fået lavet videoer på flere sprog.

Palle Andersen spurgte til afholdelse af generalforsamlinger. Der er booket store lokaler, men man ville ikke gå imod lokale restriktioner.

Jette Runchel mente, at man burde aflyse alle arrangementer, hvor der indgik sociale elementer. Hun opfordrede til, at man overvejede virtuelle møder eller skriftlige generalforsamling

Der blev spurgt til, hvem der betaler for at få de mobile testenheder ud. Jette Runchel oplyste, at det gjorde regionen. Der havde været et fint samarbejde ift at få mobilenhederne ud.

Niels Ulsing spurgte ind til, hvad man gjorde ift sager om senfølger?

Majken Kondrup oplyste, at man ikke havde haft en sag om det endnu, så derfor havde man ikke forholdt sig til det. Man kunne måske lave en §56 hvis det gav mening. Det er ikke alle steder det giver mening at give medarbejdere en §56.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte til udmeldinger ifm personer, der har været smittede. Normalt må man jo ikke oplyse, hvad folk fejler.

Majken Kondrup oplyste, at de regler er blevet trumfet af beredskabsreglerne. Lov om helbredsregler regulerer som udgangspunkt forhold om sygdom på arbejdspladsen, men Styrelsen for Patientsikkerhed har en anden lovhjemmel.

Niels Ulsing spurgte til, hvordan man registrerede Corona-relateret fravær. Majken Kondrup oplyste, at det alt sammen fremgår af medarbejdersiden.

Det blev nævnt, at der fortsat er meget forskel på rengøringsniveauet. Det blev aftalt, at de enkelte arbejdspladser, der oplever udfordringer, skulle rette konkret henvendelse til Rengøringsafdelingen.

Det blev ligeledes nævnt, at der er meget forskel på affaldshåndtering rundt om på kommunens arbejdspladser. De enkelte arbejdspladser skal rette konkret henvendelse herom til Miljø og Teknik.

Budget 2021:

Budgetforhandlingerne er færdige og der blev sendt en budgetaftale ud i går.

Aftalen bærer præg af, at der er mange parter bag. Der er lagt op til et stort anlægsprogram. Der har kun været 46 budgetspørgsmål i år.

Der forventes kun yderst få personalemæssige konsekvenser.

Der blev spurgt til, om der er skrevet under på nyt Sundhedshus byggeri?

Elisabeth Wolstrup oplyste, at hun regnede med, at man kan påbegynde byggeriet i foråret.

Lars Skovmand oplyste, at han gerne vil have sikret, at de relevante AMR'er er med inde over planerne for det nye hus. Elisabeth Wolstrup oplyste, at det var man opmærksom på.

Andet:

Niels Ulsing fremførte ønske om at få et punkt på KommuneMED om, hvordan man kan tiltrække kvalificeret pædagogisk arbejdskraft. Det er rigtig svært at få kvalificerede pædagoger p.t. Jette Runchel nævnte, at det også er en problemstilling KKR arbejder med, og at man sagtens kan tage en drøftelse om det. Det blev aftalt at sætte det på dagsordenen i december.

Punkt 7: Nyt om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-29-19

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning
2. at KommuneMED orienterer sig om muligheden for at undgå påbud

Beslutning

Det blev nævnt, at der er varslet en række besøg fra Arbejdstilsynet.

Der er udsendt en pressemeddelelse, hvori det oplyses, at man kan lave en ekstra arbejdsmiljøindsats og forebygge påbud.

Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT september 2020.xlsx

VS Pressemeddelelse Lav en aftale om en ekstra arbejdsmiljøindsats og undgå påbud fra Arbejdstilsyne

Punkt 8: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-29-19

Anledning

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Der skal fortælles lidt om projekt "Fra deltid til fuldtid" – men det skal nok være mere konkret og længere henne i forløbet.

Punkt 9: Eventuelt

81.38.04-P35-29-19

Beslutning

Jette Runchel overrakte Majken Kondrup en buket blomster og takkede hende for indsatsen i KommuneMED og ønskede hende held og lykke i Odsherred.