

REFERAT KommuneMED d. 17-06-2024

Mødedato Mandag d. 17. juni 2024 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 1 eller KBsalen

Mødedeltagere Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør), Henrik Ørberg Hansen (BUPL/FTF), Anneke Søe (Leder AMO), Maiken Bryde Amisse (DLF Kreds 25/FTF) Næstformand, Mark Thorsø Roslind (AMR), Charlotte Jacobi (HK/Tandklinikassistenter), Ann Ellingsgaard (Dansk Socialrådgiverforening), Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Terslev (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social), Merete Winther (IDA), Emil Ottesen (FOA), Anne Cecilie Børgesen (AMR), Henrik Bakkendorf (FOA-PMF), Marie-Louise Lunderød (Leder af Organisation & Politik), Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi & Stab)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra formand og næstformand.....	4
Tidsplan i forbindelse med personalereduktionsplaner som følge af Budget 2025.....	7
Udbud - Psykologisk bistand og rådgivning til personale.....	9
Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde.....	11
Orientering om arbejdsmiljø.....	12
Orientering om sygefravær 1. kvrt. 2024.....	13
Forslag om ændring af ArbejdspladsMED på Albertshøj.....	15
Historier til videreformidling.....	17
Eventuelt.....	18

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Referat af KommuneMED mødet den 17. april blev godkendt.

Det blev aftalt, at punkt 5. Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde udsættes til næste møde. Dagsordenen blev herefter godkendt.

Afbud:

Henrik Ørberg Hansen (BUPL/FTF)

Mark Thorsø Roslind (AMR)

Marie-Louise Lunderød (Leder af Organisation & Politik)

Referatet er godkendt af Henrik Harder og Maiken Bryde Amisse

Bilag

Referat - 17. april 2024

Punkt 2: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer om:

- budget og temamøde for KB (tidsplan for budget25 er vedlagt)
- regnskab 2023
- OK24 og økonomi - herunder Aftale om kommunernes økonomi for 2025 samt 3-partsmidler
- ansættelse af ny direktør
- status på Familiehuset og Sundhedsplejens flytning til Albertshøj, etape 3
- status på StoreMED dag den 3. juni 2024
- status på tidsregistrering
- ny befolkningsprognose

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning

Beslutning

Henrik meddelte, at han fremadrettet ønsker, at betegnelsen forperson og næstforperson anvendes fremfor formand og næstformand.

Budget og temamøde for KB

Torsdag (den 20/6-24) holdes der temamøde for Kommunalbestyrelsen. Der vil være fokus på anlægsplanen, herunder principaftalen om udbygning af dagtilbud, skoler mv. samt justeringer som følge af befolkningsprognoser, forsinkelser i byggeri m.v. og på den nye økonomiaftale mellem KL og regeringen. Indtil videre kendes kun de nationale tal og ikke Albertslund Kommunes andel.

Servicerammen er øget med 3,4 mia. kr., men samtidig skal der spares 250 mio. kr. på administration og ledelse i 2025, og der er afsat godt 500 mio. kr. til kvalitetsløft af ældreplejen stigende til 1 mia. kr. frem mod 2027. Udgifterne til det specialiserede område er stigende i kommunerne med ca. 1,1 mia. kr. Økonomiaftalen er bedre end de foregående år, men det dækker kun de stigende udgifter til de specialiserede socialområder.

Anlægsrammen er hævet til 20,3 mia. kr., men heri er indeholdt godt 800 mio. kr., der er afsat over de kommende 3 år til forbedringer af faglokaler på skoleområdet, hvilket betyder, at den resterende ramme er på nogenlunde samme niveau som de foregående år. Det betyder, at det for kommunerne bliver svært at imødekomme behovet for vedligehold og etablering af veje, bygningsmasse m.v.

I forbindelse med kommunens budgetkatalog for 2025 skal der udarbejdes besparelses-/effektiviseringsforslag svarende til 35 mio. kr. Med afsæt i kataloget skal der politisk findes reduktioner for 15 mio. kr., og eventuelle omprioriteringerne skal holdes indenfor de resterende 20 mio. kr. Derudover kan man politiskkomme med egne forslag.

Regnskab 2023

Regnskabet for 2023 viser et mindreforbrug, hvilket giver et godt afsæt for 2024. På baggrund af den foreløbige budgetopfølgning i 2024 er der dog en forventning om, at udgifterne vil stige på det specialiserede område, mens merforbruget på ældreområdet fortsat vil reduceres i 2024.

OK24 og trepartsaftalen

Der foreligger endnu ikke oplysninger om, hvor meget Albertslund Kommune vil modtage til reguleringer ifm. trepartsaftalen, men der er en forventning om, at kompensationen bliver nogenlunde på niveau med de faktiske udgifter.

Der udsendes en kort orienteringsskrivelse til lederne med en status på udbetalinger og justeringer relateret til OK24. Hvis der er tvivl, om reguleringen hos den enkelte medarbejder er korrekt, kan man kontakte Løn i Økonomi & Stab.

Albertslund Kommune skal, jf. delaftalen om flere på fuld tid i velfærden (en del af trepartsaftalen) give deltidsansatte inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt dagtilbudsområdet tilbud om fuldtid i 2024, 2027 og 2030. I praksis vil der blive sendt materiale ud til relevante medarbejdere, hvorpå de i en specifik periode kan komme med et ønske om at komme på fuld tid. Derefter undersøges mulighederne, herunder om det kan gøres på den eksisterende arbejdsplads, eller hvordan en fuldtidsmulighed kan implementeres for medarbejderen. Herefter vil den enkelte medarbejder få mulighed for at sige ja/nej. Et tilbud kan f.eks. bestå af supplerende timer på et andet arbejdssted. Stillinger, der opslås på de udvalgte områder, vil som udgangspunkt blive på fuld tid. KommuneMED vil følge udviklingen.

Ny direktør

Lise Valentin Bayer er ansat som ny direktør for Børn, Sundhed & Velfærd. Hun starter den 12. august. Lise indtræder i KommuneMED.

Status på Familiehuset og Sundhedsplejens flytning til Albertshøj, etape 3

Der er landet en fornuftig model, som betyder, at Sundhedsplejen flytter til Sundhedshuset, mens de administrative funktioner fra Sundhedshuset flyttes over i Albertshøj etape III. Anden etage er først klar i november, hvilket kan få betydning for Familiehuset, idet deres bygning forventes afhændet ved årsskiftet. Der er opmærksomhed på arbejdsmiljøet i storrumskontorer.

Store MEDdag den 3. juni 2024

Udvalget drøftede Store MEDdag og ifm. drøftelsen kom følgende frem:

- Der deltog 30-40 på dagen, som ikke havde tilmeldt sig, hvilket gjorde det svært ift. planlægningen.
- Generelt er tilbagemeldingerne fra baglandet, at programmet var godt. Vekselvirkningen, hvor man sad lokalt, men også fik mulighed for at møde andre, fungerede godt. Men medarbejderrepræsentanterne i KommuneMED vil gerne fremadrettet have mulighed for at være mere inde over forberedelsen.
- Ønske om bordplan og mere tid til fordybelse i opgaverne.
- Forslag om at afdelingsMED kan komme med forslag til emner for dagen.
- Ledere af arbejdspladser, hvor der holdes personalemøde med MED-status, kan godt komme til at sidde alene. Måske tænke ind at der er forskel.
- Det hedder store MED-dag, og det er vigtigt, at der kommer noget ud af det. At vi sætter noget i gang.
- Man kan vælge at lave et program med inspiration, og hvor udvalgene arbejder selv. Det gør kun en forskel, hvis alle i udvalget deltager – og ellers er det en forholdsvis stor investering ressourcemæssigt. Alternativt kan man lave et inspirationsprogram. Måske kan der stilles krav om, at man skal deltage som trio – ellers kan man ikke deltage

KommuneMED fortsætter sine drøftelser forud for næste store MED-dag.

Tidsregistrering

Man er ved at have overblik over, hvordan de nye regler skal implementeres i Albertslund Kommune. Overholdelse af de nye regler balanceres med det ønske om fleksibilitet, som Kommunalbestyrelsen har vedtaget. I praksis skal de, der

tidsregistrerer nu, fortsætte som hidtil. En del ansatte benytter vagtskemaer, som overholder reglerne for tidsregistrering. KMD flekstidsregistrering indkøbes til det administrative personale, og der arbejdes på at indkøbe et tillæg til TRIO på skoleområdet. Det vil være komme og gå-tider der registreres, ikke opgaver. KommuneMED genbesøger den nye retningslinje om fleksibilitet i efter sommerferien.

Bilag

Politisk tidsplan Budget 2025 Endelig.pdf

Punkt 3: Tidsplan i forbindelse med personalereduktionsplaner som følge af Budget 2025

81.36.05-A26-1-24

Anledning

I forbindelse med B2025 skal der foreligge en tidsplan for eventuelle personalereduktioner som følge af B2025 og derudover skal de kriterier, der benyttes i forbindelse med eventuelle personalereduktioner bestemmes.

Sagsfremstilling

Tidsplan for personalereduktioner som følge af vedtagelsen af budget 2025

Personalejura har i lighed med tidligere år udarbejdet et udkast til tidsplan for gennemførelse af eventuelle personalereduktioner umiddelbart efter budgettets vedtagelse. Tidsplanen er vedlagt som bilag.

Det forventes ikke umiddelbart, at personalereduktionerne er af et omfang, der gør, at Lov om masseafskedigelse kan finde anvendelse, men skulle det alligevel være relevant, er relevante skridt i henhold til loven indarbejdet i tidsplanen.

Fælles kriterier

Personalejura anbefaler, at man i lighed med tidligere år anvender fælles kriterier i forbindelse med personalereduktioner begrundet i arbejdspladsens forhold med mulighed for lokalt at tilvælge yderligere et kriterie, hvor det giver mening.

De fælles kriterier, som tidligere er besluttet, er:

- Faglige kompetencer, set i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse
- Blik for organisationens og arbejdspladsens behov
- Samarbejdsevner
- Stabilitet

Der er Personalejuras vurdering, at kriterierne fungerede godt i 2024, hvorfor det anbefales, at kriterierne videreføres.

Jf. Procedureretningslinje for Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold skal KommuneMED orienteres om og drøfte administrativ tidsplan og proces m.v.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller, at KommuneMED på drøfter

1. udkast til tidsplan
2. forslag til fælles kriterier

Beslutning

Der er i forbindelse med budget 2025 ikke udsigt til store besparelser, og dette – sammenholdt med personaleomsætning på ca. 15 pct. – betyder, at der ikke er forventning om, at Lov om masseafskedigelse vil finde anvendelse. Hvis der som følge af budgettet skal ske afskedigelser, anvendes samme kriterier som sidste år.

KommuneMED drøftede, hvornår tillidsrepræsentanterne kan forvente at blive informeret om, hvilke ansatte der evt. skal opsiges på deres område som følge af en eventuel besparelse. Personalejuristerne undersøger den faglige voldgiftskendelse, der findes om dette, og der følges op på førstkommende møde efter sommerferien.

Bilag

PersonalereduktionsplanB25.xlsx

Punkt 4: Udbud - Psykologisk bistand og rådgivning til personale

88.20.12-A26-1-24

Anledning

Siden 2020 har Falck Healthcare været leverandør på krisehjælp og psykologisk rådgivning til ansatte i Albertslund Kommune. Kontakten udløber ved udgangen af november 2024 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 fra 2019 til 2023 fordelt på de forskellige problemområder:

Problemområde	2019	2020	2021	2022	2023
Voldsom hændelse	20	33	25	36	11
Stress/udbrændthed	60	65	58	58	51
Samarbejdsproblem	20	15	7	6	14
Kollegiale forhold	2	2	3	2	0
Funktionsproblem*	46	37	27	29	33
Ansættelsesforhold	21	9	8	14	7
Andet**	6	4	4	2	1
Sag for regning					3
Ekstrabevilling					30
Antal forløb i alt	175	165	132	147	150

* Funktionsproblem defineres som: Udfordringer med at fungere i jobbet/funktionen, for eksempel oplever ikke at kunne leve op til krav, oplevelse af kompetencemangel, vanskeligheder med at magte og håndtere opgaven, usikkerhed i placering jobmæssigt/funktionsmæssigt.

** Andet defineres som: Arbejdsrelaterede problemstillinger, der ikke lader sig rubricere under de øvrige koder.

Et tilbud om psykologisk bistand og rådgivning skal ses som et bidrag til at vi som kommune kan leve op til Indikator 6 i Adfærds-sporet i kommunens styringskoncept der beskriver, at ”det er en helt afgørende forudsætning for, at vi kan lykkes som organisation, at vi har medarbejdere og ledere, der trives. Høj grad af trivsel medfører, at vi lettere kan fastholde medarbejdere og ledere, at medarbejdere vil anbefale os som arbejdsplads over for andre, og at opgaver udføres med høj grad af motivation.”

Det er samtidig vigtigt, at lederne har en reel mulighed for at leve op til deres del af ansvaret for det gode og sunde arbejdsmiljø. Dette kræver en høj grad af ledelsesinvolvering i forhold til de arbejdsrelaterede behov for psykologisk bistand og rådgivning eller akut krisehjælp. Derfor er der i den vedhæftede kravsspecifikation til udbuddet lagt vægt på, at lederen, inddrages forud for en henvendelse til udbyderen af akut krisehjælp, psykologisk rådgivning og bistand.

For at sikre, at FTR, TR og AMR stadig har mulighed for at følge med i, hvor meget og hvordan ordningen bliver anvendt, vil de kvartalsvise statistikker løbende blive sendt til KommuneMED og afdelingsMED’erne, hvor det forventes, at både forbrug og håndtering af ordningen sættes på dagsordenen til drøftelse.

Fremtidig psykologisk rådgivning

Der skal indhentes tilbud på ny psykologisk rådgivning og bistand, herunder akut krisehjælp. Der tages udgangspunkt i rammerne for den nuværende ordning. Dog foreslås der ændringer til kravsspecifikationen.

HR & Organisationsudvikling har en række anbefalinger til ændringer i kravsspecifikationen. Disse er beskrevet i vedhæftede notat "Forslag til ændringer i kravsspecifikation"

Forslag til kravsspecifikation vedlægges

En ny aftale træder i kraft pr. 1. december 2024. Den nuværende aftale udløber den 30. november 2024 og kan ikke forlænges.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at indhold i kravsspecifikation drøftes

Beslutning

I kravsspecifikationerne er der lavet en ændring i forhold til den nuværende ordning, som betyder, at visitation til psykologisk bistand foregår via nærmeste leder. Hensigten er at give lederne bedre muligheder for at handle på trivsels- og arbejdsmiljøproblemer.

Fra medarbejderside blev fremført, at man ønsker at bevare muligheden for, at tillidsvalgte kan visitere til psykologordningen, og man oplever ikke, at der er tale om en stor opgave. For en medarbejder vil der nogle gange være kortere vej til en TR eller AMR end til en leder, og det kan betyde, at man måske når at håndtere sagerne tidligere. Det kan for en medarbejder opleves som svært, at fortælle sin leder om et problem. Ofte kan samarbejdsproblemer også handle om den nærmeste leder, og nogle gange skal man som medarbejder bearbejde tingene selv. I sådanne situationer kan det være bedst for medarbejderen, at leder ikke får viden om problemet.

Ledelsen fremhævede, at man har et ledelsesansvar i forhold til arbejdsmiljøet og kun kan agere på forhold, som man er bekendt med. Hvis medarbejdere har brug for psykologhjælp grundet forhold på arbejdspladsen, er det ret alvorligt, og noget som ledelsen har behov for at kunne handle på. Samtidig er det problematisk, at man som leder ikke kan støtte op om medarbejderen og de forandringer, der arbejdes med ifm. et forløb. Medarbejderen kan stadig gå til sin TR og AMR, som efter aftale kan gå videre til lederen eller leders leder. Leder skal oplyses om det overordnede tema/problem, men man skal ikke gå i dybden, ligesom der er tavshedspligt omkring indholdet i psykologsamtalerne. Hvis man som tillidsvalgte oplever, at der siges nej til en visitation, er det relevant viden for den øverste ledelse.

Ledelsen vil nu tage stilling til den endelige kravsspecifikation.

Bilag

Bilag 1 - Kravsspecifikation

Forslag til ændringer i kravsspecifikation

Punkt 5: Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde

81.00.00-P22-1-24

Anledning

Fra medarbejderside er der fremkommet ønske om en ny retningslinje for alkohol m.v. Dette ønske udspringer af nogle konkrete problemer på en af kommunens arbejdspladser.

Sagsfremstilling

Der er fra medarbejderside fremsat et ønske om retningslinjer vedr. alkohol m.v. HR & Organisationsudvikling har derfor udarbejdet et forslag til en retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde. Fordi der er tale om en retningslinje i MED Rammeaftalens forstand, så skal retningslinjen drøftes og aftales i enighed af KommuneMED.

I forbindelse med udarbejdelsen af forslag til en ny retningslinje har følgende overvejelser indgået:

- MED skal skabe gode rammer for samarbejdet om kommunens mål og opgaver. Retningslinjen skal derfor bidrage til at skabe de bedste forudsætninger for, at vi som organisation lykkes med vores opgave, som er at skabe værdi for borgerne i kommunen, og den skal helt generelt afspejle værdierne i medarbejder- og ledelsesgrundlaget.
- Retningslinjen skal have et selvstændigt indhold, udtrykke en fælles holdning til emnet og i øvrigt indeholde de oplysninger, som parterne bag MED-rammeaftalen er enige om, bør fremgå af en god MED-retningslinje. Med selvstændigt indhold menes, at regler/bestemmelser som fremgår af lov, aftaler mellem parterne osv. som hovedregel ikke indskrives i den lokale MED-retningslinje, idet de altid vil være gældende og bestemmes 'udenfor' kommunen.
- Retningslinjen kan med fordel favne bredt – dvs. både alkohol og andre rusmidler (stoffer m.v.) men også pillemisbrug og andet, der ikke er traditionelle rusmidler, men som påvirker evnen til at udføre arbejdet.

Som supplement i retningslinjen er der udarbejdet en administrativ vejledning til lederne om, hvordan de skal forholde sig. Denne vejledning vedlægges til orientering til KommuneMED. Vejledningen tager afsæt i forslaget til en ny retningslinje, og man ønsker fra ledelsens side at være åbne om, hvordan man vil agere på baggrund af denne.

Bemærk at det af tekniske årsager har været nødvendigt at give bilagene en kortere titel.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter og aftaler en ny retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde

Beslutning

Punktet er udsat til KommuneMEDs møde den 24. september.

Bilag

Forslag - Retningslinje for alkohol og andre påvirkende midler (24.05.2024)

Forslag - Adm. vejledning til lederne vedr. alkohol og andre påvirkende midler (24.05.2024)

Punkt 6: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

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

- Udtræk fra AT online maj 2024

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne om arbejdsmiljø tages til efterretning

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Udtræk Online AT 2024 - Alle sager, maj 2024

Punkt 7: Orientering om sygefravær 1. kv. 2024

81.28.00-P05-1-24

Anledning

KommuneMED orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune 1. kvartal 2024. I forlængelse heraf skitseres det fremadrettede arbejde med sygefravær.

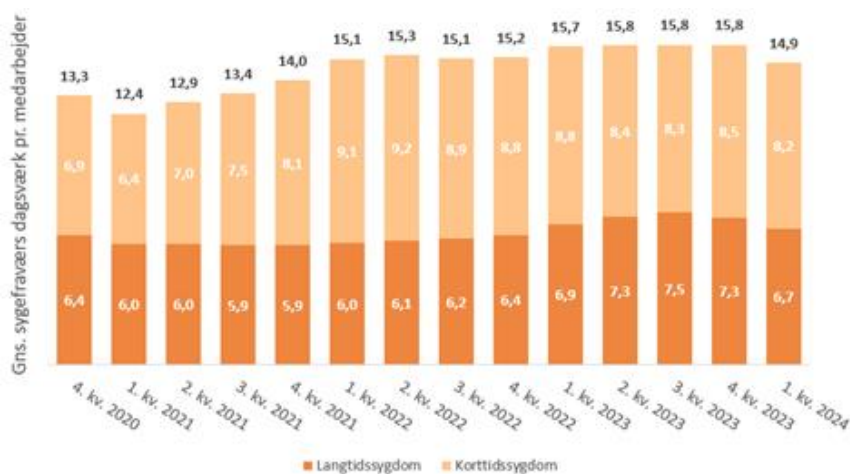
Sagsfremstilling

Status sygefravær 1. kvartal 2024

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 2. kvartal 2023 til 1. kvartal 2024.

Sygefraværet i den seneste opgørelse er opgjort til 14,9 dagsværk pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er 0,9 lavere i forhold til opgørelsen fra 4. kvartal 2023. Udviklingen ser forskellig ud på områdeniveau, og fraværet er således steget med 0,4 dage pr. medarbejder i Økonomi & Stab, og faldet med henholdsvis 1 dag pr. medarbejder i Børn, Sundhed & Velfærd og 0,9 dage pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.

Langtidssygefraværet udgør 45 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procentpoint lavere end i seneste opgørelse. Faldet i langtidssygefravær har bidraget til nedgangen i sygefraværet, som illustreret i figuren herunder:



Figur 1 – Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal

Vedlagt sagen her er oversigt over sygefraværet henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed.

Sygefraværsindsats

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med på en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejds miljøgrupperne har en vigtig rolle. Som led i kompetenceudviklingsplanen for MED-organisationen 2024 udbydes der et kursus for TRIO'erne om retningslinjerne, og formidling af sygefraværsindsats og -retningslinjer retænkes ifm. intro for nye medarbejdere og ledere. 2-6-14-kontakten er ændret til 2-6-kontakt, hvor lederen efter 6.-dagskontakten skal vurdere, om medarbejderen forventer at raskmelde sig efter 10 arbejdsdage. Hvis medarbejderen ikke forventes at være tilbage, kan lederen indkalde medarbejderen til sygefraværssamtale. Der skal fortsat afholdes sygefraværssamtale efter 3 sygeperioder inden for 6 måneder, 15 sygedage i løbet af 1 år og et sygefraværsmønster, der vækker bekymring. Afdelingschefen skal månedligt følge op på ledernes

sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Som led i arbejdet med fortsat at nedbringe sygefraværet i Albertslund Kommune ønsker Økonomi & Stab desuden at fokusere på to overordnede tiltag fremadrettet.

Det første tiltag handler om at få endnu bedre styr på basis; forbedre vores data og forenkle formidlingen af den. Ambitionen er at gøre vores data så overskuelig som muligt og derved forbedre forudsætningerne for, at lederne er i stand til at anvende ledelsesinformation om sygefravær. Som led heri vil HR & Organisationsudvikling undersøge, hvordan lederne på nuværende tidspunkt arbejder med sygefravær og sygefraværdata. Det handler her ikke om at kontrollere, men om en eksplorativ undersøgelse af, om vi med vores nuværende data kan understøtte lederne bedre. Samtidig er det relevant at udbrede og ensrette procedurene for, hvordan og hvornår fravær indberettes, så vores data bliver så præcise som muligt. Endelig vil vi have fokus på at skabe overensstemmelse mellem den faktiske organisation og vores organisationssystem. Samlet er formålet med delene i dette tiltag at gøre det lettere for ledere og MED-udvalg at omsætte vores sygefraværdata til konkrete handlinger.

Det andet tiltag handler om, hvordan vi bedst muligt kan styrke ledernes egen tilgang og praksis i forhold til sygefraværarbejdet med henblik på at sikre en systematisk, ensartet opfølgning på sygefravær, hvor tilgængelig ledelsesinformation og værktøjer anvendes med sikker hånd. Tiltaget udvikles ud fra et ønske om at flytte fokus fra værktøjer m.v. til adfærd.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter orienteringen om sygefravær 1. kvartal 2024

Beslutning

Status for 1. kvartal viser, at udviklingen er vendt, og sygefraværet reduceret med ca. 1 dag pr. fuldtidsstilling. Der er store variationer områderne imellem og stadig et stykke ned til niveauet før corona.

KommuneMED drøftede vigtigheden af god hygiejne og rengøring. Der opfordres til, at man tjekker, om der er håndsprit på lager, inden der indkøbes nyt. Der blev også talt om, at sygefravær kan handle om mange andre ting end hygiejne og vira, og at det er mange forskellige snakke og tiltag, der samlet har en effekt på sygefraværet. Det er vigtigt at tale om, hvad fravær er, og hvornår man er syg, selvom denne snak kan være svær, fordi der kan være forskellige opfattelser af, hvornår det er legitimt at melde sig syg. Krav i arbejdet – herunder de særlige forhold, der kan gøre sig gældende i forbindelse med omsorgsarbejde, f.eks. social træthed – kan også have betydning, og det er vigtigt, at man får talt om dette i forbindelse med Plan A.

I Plan MED ligger sygefravær under overskriften Trivsel og Fravær, og det er vigtigt, at man i hele MED-organisationen får talt om sygefravær.

Det blev aftalt, at KommuneMED i september kigger på den brevskebelon, der anvendes ifm. sygefraværshåndteringen. Retningslinjer for sygefravær evalueres i december.

Bilag

Sygefravær pr 1 kvartal 2024 - afdelinger

Sygefravær pr 1 kvartal 2024 - enheder

Punkt 8: Forslag om ændring af ArbejdspladsMED på Albertshøj

81.38.05-G01-3-24

Anledning

Som følge af organisationsændringen på Albertshøj og i Rehabiliteringen foreslås en sammenlægning og udvidelse af antal medarbejderrepræsentanter i arbejdspladsMED.

Sagsfremstilling

For at give et bedre og bredere samarbejde omkring borgerne på Albertshøj og rehabiliteringen fx ved sygdom og sygefaglige ressourcer i ydertimerne, hvor der kan være tyndt bemandet, har afdelingsMED i ÆSS den 27. maj 2024 drøftet en mulig organisationsændring, hvor Rehabiliteringen organisatorisk overgår fra hjælpemidler og træning under ledelse af Sophie Brohus til Albertshøj under ledelse af Connie Lemvig. Chefen for Ældre, Sundhed & Social har efterfølgende besluttet den foreslåede organisatoriske ændring.

Som følge af organisationsændringen foreslås MEDudvalgene på de 2 enheder sammenlagt til et arbejdspladsMED Albertshøj.

Medarbejderrepræsentanterne i afdelingsMED for ÆSS foreslår desuden, at det nye sammenlagte arbejdspladsMED udvides fra 5 medarbejderrepræsentanter til 6 medarbejderrepræsentanter. Dette vil betyde, at alle nuværende valgte medarbejderrepræsentanter vil kunne fortsætte. Udvidelsen fra 5 til 6 medarbejderrepræsentanter foreslås at udløbe ved udgangen af nærværende valgperiode.

De 2 udvalg foreslås lagt sammen således ud:

- Valgruppe A – ingen repræsentant
- Valgruppe B – 4 repræsentanter, her en AMR repræsentant – alle fra FOA SOSU
- Valgruppe C – 2 TR FOA SOSU

Sammensætning af faggrupper på Albertshøj og Rehab ser således ud.

- FOA – SOSU personale - 191
- FOA teknisk service – 2 medarbejder
- FOA – ikkefaglært rengøring og køkken 4 medarbejder
- DSR – Sygeplejersker, ergoterapeut, diætist, ernæringsassistenter– 10 medarbejder
- HK – Kontor – 4 medarbejder

Det nye arbejdspladsMED vil frem til valg i 2025 være sammensat således:

MED repræsentant

Område

Albertshøj	Johanne Beckstrøm
Albertshøj	Jeanette Danielsen AMR
Albertshøj	Linea Bisgaard
Albertshøj	Line Kanstrup
Albertshøj	Camilla Vestermark Iversen TR
Rehab	Margrethe Buch TR

Indstilling

Afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social indstiller,

1. at de to arbejdspladsMED på henholdsvis Albertshøj og Rehabiliteringen sammenlægges til ét arbejdspladsMED.
2. at det nye arbejdspladsMED består af 6 medarbejdsrepræsentanter indtil næste valg til MED i 2025.

Beslutning

KommuneMED tog sagen til efterretning og godkendte indstillingen.

Punkt 9: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Historier til videreformidling:

- Den positive udvikling i sygefraværet.
- Humlehusene er indstillet til Danmarks bedste plejecenter.
- Status på tidsregistrering.
- Info om OK-reguleringer af medarbejderlønninger.

Punkt 10: Eventuelt

81.38.04-P35-1-24

Beslutning

Humlehusene er indstillet til Danmarks bedste plejecenter. Danske seniorer besøger nu de indstillede plejecentre for at finde ud af, hvem der skal nomineres.

I sidste måned var statsministeren på besøg på Plejecentret Albertshøj for at give blomster til et af kommunens to dygtige velfærdstalenter.

Den 17. juni har Troels Lund Poulsen (Forsvarsminister og formand for Venstre) sammen med landsformanden for BUPL været ude og se de to nye ungdomsklubber.