

REFERAT KommuneMED d. 05-02-2024

Mødedato Mandag d. 05. februar 2024 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 1 og 2

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Årlig drøftelse med borgmesteren.....	4
Orientering fra formand og næstformand.....	7
Arbejdsgruppen om Seniorpartnerskab - statusrapport.....	8
Drøftelse af kommunens seniorpolitiske indsats 2023.....	10
Proces for KommuneMEDs strategiplan 2024-2025.....	14
Ny AMR struktur Albertshøj.....	16
Flytning til Albertshøj.....	18
Retningslinjer for praktik og løntilskud.....	20
Sygefravær 4. kv 2023 og samlet for 2023.....	23
Orientering om budgetproces vedr. B2025.....	26
Orientering om arbejdsmiljø.....	28
Historier til videreformidling.....	29
Eventuelt.....	30

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

Dagsordenen blev godkendt med en bemærkning om, at punkt 9 drøftes lige efter punkt 2.

I forhold til referatet blev det nævnt, at man gerne ville have tilføjet at:

”Mark Roslind og Anne Cecilie Børgesen foreslog, at der afsættes et fast årligt beløb til møde for AMR’erne udenom AKUT-midlerne”.

Tilføjjelsen blev godkendt med en bemærkning om, at KommuneMED synes det er en god idé og drøfter mulighederne senere.

Bilag

Referat KMED december23endelig

Punkt 2: Årlig drøftelse med borgmesteren

81.38.04-P35-1-24

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 orientering fra borgmesteren drøftes

Beslutning

Henrik Harder bød velkommen til borgmesteren og gav ordet til ham. Steen Christiansen takkede for invitationen og indledte med at takke KommuneMED for indsatsen i det forgangne år.

Steen Christiansen nævnte herefter, at der står 2 meget store opgaver foran os.

Den ene er det nye lovforslag om ældreplejen. Her er Albertslund godt beredt i forhold til det forventede indhold i aftalen, men selvfølgelig bliver der en del vi skal arbejde med. Der kommer flere ældre, området er presset og vi står med en række rekrutteringsudfordringer.

Vi skal have nogle gode snakke med hinanden om, i hvilken retning vi skal, og hvordan gør vi området endnu mere attraktivt at arbejde på.

Den anden opgave er forslag om ændret national sundhedsstruktur. Hvor mange regioner skal der være, skal vi overhovedet have regioner og hvordan skal snitfladerne mellem læger, hospitaler, kommune, plejehjem m.v. være?

Det bliver vigtigt at få faste aftaler om det, så man ikke skal bruge tid på at diskutere koordinering, finansiering mv.

På begge områder burde finansieringen være større og på ældreområdet kommer finansieringen først i 2027, hvilket kan blive en udfordring.

Udover de 2 store opgaver med ældreplejen og sundhedsstruktur, så står kommunen nu overfor et kommende budget 2025. Der kommer et nyt budgetkatalog, et nyt måltal og et oplæg om budgettet her i foråret.

Det ser forholdsvis fornuftigt ud på nuværende tidspunkt, men det kan nå at ændre sig indtil forhandlingerne starter i september. Der kommer de drøftelser, som vi plejer at have og KommuneMED inviteres med som vanligt.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der er mismatch mellem borgernes og politikere forventninger og de muligheder, der er. Så der kommer til at være en række drøftelser om prioritering.

Albertslund Kommune har ikke en voldsom stor likviditet, så vi skal tænke os meget om, og der skal arbejdes med prioriteringer af, hvad der skal ligge inden for rammerne af budgettet.

I forhold til indbyggertallet i kommunen, så står vi overfor en forøgelse. Det betyder også, at vi skal renovere dagtilbud, bygge nye skoler m.v., og på sigt er man måske også nødt til at udvide af de administrative rammer. Prognosetallene vedr. befolkning er dog svære at forudse.

Steen Christiansen sluttede med at nævne, at det var vigtigt, at vi var en attraktiv kommune at arbejde i, og at det var vigtigt at fastholde medarbejderne. Her er KommuneMED vigtige ambassadører.

Henrik Hansen spurgte ind til det med prognosetallene – om man var sikker på, at de så ville holde. I Rødovre havde man oplevet, at de befolkningsgrupper, der var flyttet ind i Irmabyen, var en hel anden befolkningstype end den, man havde regnet med, hvilket havde givet udfordringer med f.eks. nok dagtilbud og skoler.

Steen Christiansen svarede, at det ikke så meget var selve tallene, der var usikre, men at der var en forskel på investorenes forventninger, og hvad der reelt sker med byggeriet. Tidshorisonterne på hvornår de forskellige byggerier er færdige, er ikke altid helt klare eller der sker forsinkelser undervejs.

Man kan ikke styre hvem der flytter ind, men man følger markedet tæt og kigger bl.a. på lejlighedsstørrelser. Men selv dette kan være svært, fordi en bolig målrettet en børnefamilie også kan blive en lejlighed, som deles af 4 studerende.

Kommunen er optaget af, hvordan vi sikrer en blandet by. Dette kræver dog også, at kommunen får flere håndtag at skru på.

Kristine Klæbel supplerede med at sige, at man fulgte udviklingen nøje ift hvem der flytter ud og ind, og hvordan sammensætningen ser ud.

Maiken Amisse spurgte ind til, hvordan man vil gøre Albertslund attraktiv på børne- og skoleområdet. På lærerområdet var kommunen engang valg nr. 1 for nyuddannede. Hvordan kommer man tilbage dertil?

Steen Christiansen svarede, at det skulle man stadig have en ambition om, og at Kommunalbestyrelsen bl.a. skal arbejde med de overordnede rammer for dette. Der er også for nylig lavet en skolepolitik, som indeholder forskellige ambitioner.

Steen Christiansen nævnte, at han ikke nødvendigvis var fortalere for frisættelsestanker, som er oppe i tiden p.t. Han mente ikke, at det var

gavnligt, at kommunen har 4 folkeskoler, der drives helt forskelligt. Men dette er der meget delte meninger om.

Henrik Harder nævnte, at de på KLS børne- og ungetopmøde i sidste uge havde hørt et oplæg fra Lillehammer i Norge, en kommune der minder om os. De har 90.000 kr. pr. elev i Lillehammer. I Albertslund bruger vi 110.000 kr. så vi har altså nogle ressourcer at gøre godt med. Bl.a. har de mere inklusion end vi har og sparer dermed penge på specialtilbud.

Afslutningsvis takkede Henrik Harder Steen Christiansen for oplægget.

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer om:

- oplæg til afdelingsMED om attraktiv arbejdsplads
- Oversigt over medlemmer af de nye afdelingsMED plus oprettelse af udvalg i SBSYS/Prepare
- Udviklingsdage og det videre forløb
- Invitation til borgermøde 7. marts
- Proces for ny direktør
- Bemanding Økonomi og Stab

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning

Beslutning

Henrik Harder orienterede om, at der er nedsat nye Afd.MED'er. Der er udsendt en oversigt over de nye MEDudvalg. De fleste har også afholdt deres første møde. Det betyder også, at de fleste udvalg har drøftet det udsendte oplæg om fleksibilitet.

Merete Winther oplyste, at deres MEDudvalg først lige var blevet nedsat, og derfor først havde deres første møde i denne uge. De ville gerne have lidt mere tid til at drøfte oplægget. Det havde været vanskeligt at finde ud af, hvornår der var deadline, men man mente, at den var allerede i uge 9.

Henrik Harder og Kristine Klæbel opfordrede til, at de drøftede punktet alligevel og evt. planlagde et ekstra MEDmøde. Det er i første omgang kun 4-dages ugen, som man skal forholde sig til ift tilbagemeldinger. Dette forslag er politisk initieret, men temaet om fleksibilitet udspringer fra administrationen.

Charlotte Jacobi nævnte, at man gerne ville have haft opgaven mere penslet ud. Mange deltagere i MED har ikke prøvet at sidde med i disse fora tidligere, og for dem er det helt nyt at skulle forholde sig til sådan et oplæg.

Henrik Harder opfordrede til, at udvalg, der havde behov for hjælp til facilitering, tog fat i ham. Han ville så sørge for, at der deltog en konsulent fra Organisation og Politik i deres møde, så de kunne hjælpe med at facilitere drøftelsen.

I forhold til Borgermødet den 7. marts 2024 oplyste Henrik Harder, at KommuneMED ville blive inviteret med til Borgermødet.

Henrik Harder ville skrive ud til KommuneMED om de øvrige punkter.

Bilag

AfdelingsMED'er AK Januar 2024

Punkt 4: Arbejdsgruppen om Seniorpartnerskab - statusrapport

81.37.00-P22-1-22

Anledning

KommuneMED har på mødet d. 20. juni 2022 nedsat en arbejdsgruppe til deltagelse i seniorpartnerskabet nedsat af KL og Forhandlingsfællesskabet på baggrund af ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik – OK21. Dette er arbejdsgruppens tilbagemelding til KommuneMED.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet fremlægger status på gruppens arbejde.

Forslag til fremtidige indsatser vil fremgå af oplæg til drøftelse af kommunens seniorpolitiske indsats, jævnfør Rammeaftale om seniorpolitik §3. Drøftelsen skal ske i KommuneMED minimum hvert andet år. På KommuneMEDs møde den 15. november 2023 blev det aftalt, at drøftelsen af kommunens seniorpolitiske indsats sker på mødet i februar 2024. Denne statusrapport danner grundlag for drøftelsen.

Arbejdsgruppen for Seniorpartnerskabet har sammen med 42 andre kommuner deltaget i et Kick-off møde, fire udviklingsdage samt 3 webinarer i KL's og Forhandlingsfællesskabets seniorpartnerskab, hvor viden, erfaringer og udvikling af materialer har været i fokus. Det er der kommet en række meget fine og gennearbejdede værktøjer ud af, som vi som kommune kan integrere direkte i vores videre arbejde med udviklingen af en seniorpolitik. Værktøjerne blev lanceret den 4. september 2023.

Værktøjerne omfatter:

- Håndbog til seniorindsatsen
- Inspirationskatalog til seniortiltag
- Værktøj til seniorsamtalen
- Medarbejder-værktøj
- Leder-værktøj
- Kommunikationsværktøj til seniorindsatsen

Materialet samt webinarerne kan ses på siden [VPT - Viden på Tværs](#)

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at arbejdsgruppens status for deltagelse i Seniorpartnerskabet tages til efterretning

Beslutning

Guri Abrahamsen, André Buchalska og Joan Bendiksen fra arbejdsgruppen deltog under dette punkt.

Her opridsede de kort arbejdsgruppens arbejde med seniorpolitik.

Et fokus har været at kigge på, hvordan man kan få folk til at blive længere på arbejdsmarkedet, så man har flere kolleger. Ved at få folk til at blive længere, så har man også et større udbud af arbejdstagere på arbejdsmarkedet.

Gruppen fortalte videre, at man havde lavet fokusgruppeinterview på udvalgte områder.

Nogle af de pointer der var kommet frem under interviewene var bl.a. :

- Bekymringer for om helbreddet kan holde, hvis man skulle arbejde længere.
- Kan man overhovedet skifte spor/omskoles?
- Får lederne øje på alle de ressourcer, som ældre medarbejdere har?
- Bekymring for ens økonomi.
- Ferie – står man sidst i køen, når man skal vælge ferie – bare fordi man er senior?
- Seniorsamtalen er ikke et udbredt fænomen blandt de adspurgte.
-

Arbejdsgruppe ville gerne give KommuneMED følgende med

- 70-årige er lige så friske i hovedet, som 60-årige var før i tiden
- Flere muligheder end nedsat tid
- Er uddannelse/videreudvikling kun for de unge?
- Vi skal på forkant, hvad vil være attraktivt for den enkelte (differentieret/kvalificeret tilgang)
- Behov for at nedbryde tabu

Et er hvad vi har brug for, men hvad vil kollegerne. I sidste ende handler det også om hvad folk gerne vil med deres seniorliv.

Arbejdsgruppens status blev taget til efterretning og herefter gik man videre med punkt 5.

Bilag

Kommissorium for arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet

Notat - om indsatser for seniorer

Status på Arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet - november 2023

Punkt 5: Drøftelse af kommunens seniorpolitiske indsats 2023

81.37.00-P00-1-22

Anledning

Som en del af OK21 er det besluttet, at [Rammeaftale om seniorpolitik](#) ændres, hvilket blandt andet indebærer, at KommuneMED hvert andet år, skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats.

På KommuneMEDs møde den 28. september 2022 blev det besluttet, at drøftelsen skal ske på det sidste møde i KommuneMED i ulige år. Det blev på KommuneMEDs møde, den 15. november 2023 aftalt, at drøftelsen i 2023 rykkes til mødet den 5. februar 2024. Dette skyldtes, at der var mange punkter på dagsordenen til det sidste møde i 2023.

Sagsfremstilling

Rammeaftale om seniorpolitik indeholder tre skal opgaver:

1. KommuneMED ”skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på,
 - a. At bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladsen og med henblik på
 - b. At sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser”
2. Seniormedarbejdere skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om en seniorsamtale. Seniorsamtalen kan holdes som en integreret del af medarbejderudviklingssamtalen
3. Kommunen skal overholde reglerne i overenskomster og rammeaftale om afholdelse af seniordage

Der tilbydes allerede seniorsamtaler til de seniorer der ønsker en sådan, ligesom regler i overenskomster og rammeaftale overholdes.

KommuneMED har tidligere nedsat en lokal arbejdsgruppe, der skulle deltage i forhandlingsfællesskabets Seniorpartnerskab. Statusrapport fra arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet (i det følgende kaldet arbejdsgruppen) er behandlet under et tidligere punkt på KommuneMEDs dagsorden. Statusrapportens indhold indgår i arbejdsgruppens forslag til drøftelse af seniorpolitiske indsatser.

Arbejdsgruppen har ligeledes udarbejdet et notat med oplæg til drøftelse af seniorpolitiske indsatser. Notatet er vedhæftet dette dagsordenspunkt.

Oplæg til drøftelse indeholder følgende:

- En kort gennemgang af rammeaftalens skal-opgaver, de forskellige typer seniorordninger og andre former for seniorpolitiske tiltag
- Den nuværende indsats i Albertslund Kommune
- Arbejdsgruppens erfaringer fra to lokale fokusgruppeinterviews
- Arbejdsgruppens anbefalinger
- Forslag til indhold i KommuneMEDs drøftelse

Arbejdsgruppen anbefaler, som en del af notatet, at følgende emner drøftes:

Ad. 1. a

I Albertslund Kommune ønsker vi at være ambitiøse omkring den seniorpolitiske dagsorden.

Eksempler på svar er hentet fra Seniorpartnerskabets kommunikationsværktøj.

1.

Målet for vores seniorpolitiske indsats er derfor, at

Eksempel på svar: Vores mål er at være en kommune, som appellerer til jobsøgende seniorer, og hvor vi også kan holde på de medarbejdere, som allerede arbejder her.

Se for eksempel også forslag og udsagn fra de to interne fokusgruppeinterviews

2.

Vores seniorer giver særlig værdi til vores opgaveløsning, når

Eksempel på svar: Vores seniorer bidrager med vigtig faglig viden i løsningen af deres kerneopgaver, og de har stor erfaring, der kommer deres arbejdsplads til gode. Derfor vil vi gerne have, at de har lyst til at arbejde her længere.

3.

Hvis vi skal indfri vores mål, så er det særligt vigtigt at vi gør

Eksempel på svar: Vores seniorer skal aktivt kunne gå i dialog med deres leder omkring deres ønsker og vide, hvordan de kan benytte vores seniortiltag.

Ad. 1. b

Arbejdsgruppens forslag til indsats for at sikre ejerskab og legitimitet samt bidrage til forankring er, at:

Partnerskabets værktøjer tilpasses Albertslund Kommune og lægges på medarbejdersiden

Ad 2.

Processen for tilbud om seniorsamtaler ændres, så medarbejderen skal foretage et aktivt fravalg, fremfor som nu, hvor medarbejderen selv skal bede om en samtale.

Den videre proces

Arbejdsgruppen anbefaler at, arbejdsgruppen efter drøftelsen i KommuneMED udarbejder forslag til MED-retningslinje om seniorindsatser i Albertslund Kommune. Forslaget udarbejdes i samarbejde med personalekonsulenterne.

Forslag til MED-retningslinjen vil blive sat på KommuneMEDs dagsorden til endelig godkendelse og beslutning.

Såfremt punkterne under Ad. 1 b og Ad 2 besluttet, vil arbejdet med disse indgå i arbejdsgruppens videre arbejde.

Lovgrundlag

Rammeaftale om seniorpolitik

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller, at

1. KommuneMED drøfter spørgsmål 1-3 under punktet Ad. 1. a
2. KommuneMED beslutter indsatserne nævnt under Ad. 1. b og Ad 2
3. Arbejdsgruppen, incl. personalekonsulenterne, arbejder på baggrund af ovennævnte drøftelser og beslutning, videre med et forslag til MED-retningslinje om seniorindsatser i Albertslund kommune jævnfør forslag til proces under punktet "Den videre proces"

Beslutning

Arbejdsgruppen har fremlagt en række anbefalinger i det udsendte oplæg:

Anbefalingerne er:

- Seniorsamtalen tænkes ind i MUS, LUS, GRUS, så den aktivt skal fravælges
- Seniorindsats tænkes ind i en generel livsfase-opmærksomhed, måske på sigt livsfasepolitik
- Seniorindsatsen ses som en del af attraktiv arbejdsplads.
- Værktøjerne fra seniorpartnerskabet tilpasses Albertslund og lægges på medarbejdersiden
- Fortsættelse af arbejdsgruppe, som på baggrund af KommuneMEDs drøftelse af seniorfortælling i Albertslund, udarbejder et udkast til en retningslinje om seniorindsatser i Albertslund kommune

Herefter lagde gruppen op til en drøftelse af følgende 3 emner:

1. Målet for vores seniorpolitiske indsats er derfor, at....
2. Vores seniorer giver særlig værdi til vores opgaveløsning, når...
3. Hvis vi skal indfri vores mål, så er det særligt vigtigt at vi gør...

Ad 1: Målet for vores seniorpolitiske indsats er:

- Blive længere på arbejdsmarkedet
- Stoppe arbejdslivet på en god måde
- Behandle folk ens ved at behandle folk forskelligt
- Have løbende dialog om seniorindsats
- Bruge de erfaringer de ældre har og også bruge dem til at hjælpe de yngre i gang
- Tale om seniorer på arbejdsmarkedet som en naturlig ting

Derudover blev det nævnt, at man skulle være opmærksom på at lave noget, som hænger sammen med de øvrige tiltag, rammer og retningslinjer vi laver i Albertslund.

Endelig drøftede man, om man kunne lave aktiviteter, som gjorde det attraktivt for folk at blive længere på arbejdspladsen, og endelig drøftede man også, at det var vigtigt at alder ikke blev en stigmatisering.

2) Vores seniorer giver særlig værdi for vores opgaveløsning når....

Ingen input noteret...

3) Hvis vi skal indfri vores mål er det vigtigt at

- der er klarhed over økonomien ift senioraftaler

- det skal være synligt, ikke-tabuiseret og åbent at tale om seniorlivet
- man lægger seniorpolitik ind i MUS/LUS/GRUS konceptet.
- Der er fokus på hvem der skal lave opgaverne hvis folk går ned i tid?
- At man kigger på dem som allerede er på pension, men måske stadig både kan og vil arbejde nogle timer. Kan man bruge dem til noget? Fx på Sundhedsområdet

Arbejdsgruppen arbejder videre med KommuneMEDs input og arbejdsgruppen vil udarbejde forslag til MED-retningslinje om seniorindsatser i Albertslund Kommune. Forslaget udarbejdes i samarbejde med personalekonsulenterne. Forslag til MED-retningslinjen vil blive sat på KommuneMEDs dagsorden til endelig godkendelse og beslutning

Bilag

Oplæg til drøftelse af seniorpolitiske indsatser

Punkt 6: Proces for KommuneMEDs strategiplan 2024-2025

81.38.04-P00-1-24

Anledning

KommuneMED skal i foråret udarbejde ny strategiplan for 2024-2025. I denne sag orienteres KommuneMED om proces og kommer med forslag til emner til temadrøftelsen i marts 2024.

Sagsfremstilling

KommuneMEDs nuværende strategiplan er udløbet med udgangen af 2023. Der skal derfor nu udarbejdes ny strategiplan for 2024-2025.

Processen for udarbejdelsen af strategiplanen har følgende nedslag:

- KommuneMEDs møde 5. februar 2024: Orientering om proces og drøftelse af foreløbige forslag til emner for strategiplanen.
- KommuneMEDs temadrøftelse 5. marts 2024: Temamødet indeholder 2 elementer. Dels opsamling på strategiplan 2022-2023 og arbejdet med den nye strategiplan for 2024-25 efter rammeaftalens §9, stk. 5 og 6, og desuden den årlige arbejdsmiljødrøftelse efter reglerne i arbejdsmiljølovgivningen. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse indtænkes i drøftelsen af strategiplanen.
- HR samler udkast til strategiplan 2024-2025 og udarbejder udkast til kompetenceudviklingsplan for MED- og arbejdsmiljøorganisationen for det kommende år.
- KommuneMEDs møde 17. april: Udkast til strategiplan og kompetenceudviklingsplan behandles.

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

I foråret 2025 har KommuneMED på ny temamøde, hvor den årlige arbejdsmiljødrøftelse finder sted. Ved den lejlighed justeres strategiplanen, ligesom der udarbejdes en ny kompetenceudviklingsplan.

Endelig samles der op på strategiplanen for 2024-25 i forbindelse med udarbejdelsen af strategiplan for 2026-27.

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

Nuværende forslag til emner til temadrøftelsen i marts

KommuneMED skal komme med forslag til emner til temadrøftelsen i marts, hvor der på baggrund af opsamlingen på strategiplan 2022-2023 og status på arbejdsmiljøet drøftes, hvilke indsatser og mål, der er vigtige at have med i strategiplanen for 2024-2025.

Den justerede strategiplan for 2022-2023, godkendt af KommuneMED april 2023, er vedlagt sagen her.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orientering om proces for strategiplan, kompetenceudviklingsplan og årlig arbejdsmiljødrøftelse til efterretning.
2. at KommuneMED kommer med forslag til emner for temadrøftelsen om strategiplan 2024-25.

Beslutning

Proces for strategiplanen blev taget til efterretning. Relevante datoer fremgår af det udsendte oplæg.

Bilag

kommunemeds-strategiplan-2022-2023-2023version

Punkt 7: Ny AMR struktur Albertshøj

87.01.01-G01-1-24

Anledning

Ny AMR struktur Albertshøj

Sagsfremstilling

I forbindelse med udvidelse af etape 3 på plejecenter Albertshøj og hermed 36 ny beboere og ansættelse af ca. 30 nye medarbejdere, er strukturen for arbejdsmiljøudvalg for personalegrupperne ændret.

Derfor er der behov for en ny AMR struktur på Albertshøj.

I den nye AMR struktur sammenlægges 3. sal og Rehab og der udvides med 2 AMR hhv. med en på 4. og en på 5. sal.

Lovgrundlag

Arbejdsmiljø loven

Indstilling

Ny AMR struktur Albertshøj

Afdelingschef for Ældre, Sundhed og Social Rikke Terslev indstiller,

1. at AMR strukturen på Albertshøj udvides med 2 AMR repræsentanter

Beslutning

Maiken Amisse spurgte, om punktet var drøftet var på arbejdspladsen og hvorfor der var behov for udvidelse.

Rikke Terslev oplyste, at punktet havde været drøftet, og at udvidelsen skyldes den nye etape og ændret organisering.

Emil udtrykte en opmærksomhed om der var en generel strukturændring i forhold til sammenlægning af rehab og 3. sal. En sådan skal evt. behandles for sig på KommuneMED

Derefter blev der spurgt til, om ikke det var noget som AfdelingsMEDerne selv kunne beslutte frem over. Joan Bendiksen svarede var, at det er KommuneMEDs opgave, at træffe beslutning om arbejdsmiljøorganisationens størrelse, hvorfor det skal behandles i KommuneMED. Derudover blev der spurgt til, om ikke organisationsændringen kunne klares på AfdelingsMEDerne fremover.

Joan Bendiksen oplyste, at det kunne de godt, så længe det falder ind under lederens kompetenceområde og ikke har et omfang, der gør at det falder ind under reglerne i procedureretningslinjen for Større rationaliserings- og omstillingsprojekter. Hvis det er en del af en budgetbesparelse, skal reglerne i procedureretningslinjen for Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold følges.

På denne baggrund kunne KommuneMED tilslutte sig udvidelsen.

Bilag

Ændring AMR struktur Albertshøj

Punkt 8: Flytning til Albertshøj

27.00.00-A00-67-23

Anledning

I forbindelse med at Familiehuset Sletteland og Sundhedsplejen, Løvens Kvarter, skal flytte til Albertshøj, er medarbejderne i Albertslund Familiehus og Sundhedsplejen bekymrede for, hvordan vi i fremtiden skal kunne sikre den nuværende kvalitet og kvantitet i arbejdet med Albertslund kommunes borgere. Dette dagsordenspunkt belyser Familiehusets bekymringer. Sundhedsplejens bekymringer er beskrevet i vedlagte bilag.

Sagsfremstilling

Familiehuset løser opgaver med borgere ud fra henvisning i Servicelovens paragraf; § 52.3.3 (Familiebehandling), § 52.3.6 (Støttekontaktperson til unge), § 11.3 (Rådgivning og vejledning til familier og unge), § 11.7 (rådgivning, undersøgelse og behandling af børn og unge med adfærdsvanskeligheder eller nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne samt deres familier), § 11.2 (Åben anonym rådgivning til familier og unge, opgaven er placeret i Familiehuset). Alle forløb er fortrolige, da de indeholder personfølsomme oplysninger jævnfør GDPR. Opgaverne varetages af 17 medarbejdere i Familiehuset Sletteland. På grund af den øgede opgavemængde i Familiehuset, er vi blevet informeret om, at der forventes en opnormering af medarbejdere til omkring 20 medarbejdere i 2024.

Alle medarbejdere har dagligt i gennemsnit 50% borgerkontakt og 75% af disse foregår ved fysisk fremmøde i Familiehusets samtale/aktivitets lokaler. Vi har i Sletteland 6 lokaler til rådighed og når det er muligt anvendes både personalets spisestue og ledelseskontoret. (se plantegning for Sletteland). I Familiehuset Sletteland er det pt. Lokalemangel i spidsbelastnings tidspunkterne mellem kl. 13 og 17. Der er især mangel på lokaler, som kan rumme videooptagelser af familiens aktiviteter som efterfølgende anvendes i behandlingsarbejde. Grundet samtale/aktivitetsrummenes størrelse er der få rum, der kan rumme alle familiemedlemmer.

Ifølge den nuværende plantegning for Albertshøj, (se plantegning) ser det ud til, at vi får 7 lokaler til deling mellem sundhedsplejen og os i Familiehuset. I dag har Familiehuset 6 samtale lokaler samt 2 disponible rum (en frokoststue og et lederkontor) som ofte inddrages i familiebehandling for at imødekomme det store pres på lokalerne. Vores bekymring går på, at vi i fremtiden i det nye Familiehus (Albertshøj), vil blive yderligere udfordret end vi i forvejen er. Vi forventer, at blive udfordret på både kvaliteten og kvantiteten.

I forhold til kvantiteten risikerer vi at kunne gennemføre færre forløb, da vi risikerer ikke at have lokaler til rådighed. Vi risikerer ligeledes, at forløbene bliver længere, da borgerne skal vente længere tid på, at der er et lokale til rådighed. I forhold til kvaliteten, forudsiger vi, at vi at vi kan være nødsaget til at dele lokaler, afkorte tidsrammen for samtalerne, afholde samtaler andet steds mv. Alt sammen noget som vil påvirke kvaliteten og muligvis også effekten af forløbet. Derudover er vi bekymrede for størrelsen på de kommende lokaler, da de ikke kan danne ramme om gruppeaktiviteter, familieaktiviteter, netværksmøder kurser for familier m.m.

En ting er, at vi er bekymrede for de fysiske rammer, som vi bliver stillet til udsigt og hvad dette vil gøre ved selve forløbene og effekten heraf. Derudover er vi bekymrede for, at de nye rammer ikke tilgodeser de borgerne og de behov som de måtte have. Vi har borgere, som kan være psykisk sårbare og som er udfordret følelsesmæssigt. Vi vurderer derfor, at det ikke er hensigtsmæssigt, at tilbyde dem samtaler i rum uden vinduer og rum som er bygget af glasbure.

Det er vigtigt for de familier vi arbejder med og for selve behandlingsarbejdets effekt, at familierne oplever anonymitet og tryghed og mulighed for at reagere følelsesmæssigt. Som det ser ud nu, er der tiltænkt fælles venteværelse med sundhedsplejen, hvilket vil besværliggøre borgernes mulighed for anonymitet, når de har en familiesag. Derudover er vi stillet i udsigt at vores kontorarbejdspladser vil være i et åbent kontorlandskab, hvilket vi er bekymrede for i forhold til

sikring af GDPR, både i form at åbne computerskærme og telefoniske samtaler. På baggrund af ovenstående skitsering vurderer vi, at der er behov for mindst 9 samtalerum pt., som med tiden kan blive til 10. I dag bliver vi jævnligt udfordret af kun at have 8 rum til rådighed.

Familiehuset har behov for følgende lokaler:

3 samtalerum som kan rumme op til 3 - 4 personer (ca. 12 kvm)

3 samtalerum som kan rumme op til 4 – 6 personer (ca. 16 kvm)

2-3 samtale/aktivitets/videorum som kan rumme op til 10 – 12 personer (mindst 24 kvm)

Et stort gruppe/møde lokale som kan rumme op til 50 pers. (ca. 50 kvm)

(se vedlagt skitser af Albertshøj og Sletteland)

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at henvendelserne drøftes

Beslutning

KommuneMED havde fået en henvendelse fra Familiehuset og Sundhedsplejen.

Da der er fundet yderligere lokaler til disse enheder, bl.a i villaen på Sletteland og deres ledere har vurderet, at de med de ekstra lokaler har de hvad de skal bruge, så der er ikke behov for yderligere drøftelse i KommuneMED.

Bilag

skitse over Sletteland 20

skitse over Albertshøj

Om Albertshøj fra Sundhedsplejen

Punkt 9: Retningslinjer for praktik og løntilskud

15.20.00-A26-1-22

Anledning

KommuneMED har på mødet i juni drøftet en sag om praktik og løntilskud på kommunens arbejdspladser, og sagen omhandler forslag til retningslinjer for dette samt for personer med nedsat arbejdsevne.

Sagsfremstilling

Som følge af budgetaftalen for 2023 skal alle arbejdspladser i kommunen bidrage til at hjælpe flere albertslundere ind i et arbejdsfællesskab. Det skal ske ved, at vi i endnu højere grad etablerer praktikker og løntilskud på de kommunale arbejdspladser, så vi i fællesskab baner vej for, at ledige kommer tilbage i varig beskæftigelse.

Målsætningen var oprindeligt at have 100 virksomhedspraktikpladser til rådighed i Albertslund Kommune om måneden, som løbende besættes af albertslundere, der har en bred vifte af kompetencer og kvalifikationer inden for meget forskellige uddannelser og fag. Dette tal er i Chefforum i november 2023 nedjusteret til 80 grundet den historisk lave ledighed i kommunen. Da der vil være kortere pauser imellem de enkelte praktikker eller løntilskud, regnes der med en besættelsesgrad på 75 procent. Dette betyder, at der med et måltal på 80 forventes at være 60 i praktik eller løntilskud ad gangen samlet i hele kommunen.

Virksomhedspraktik og løntilskud skal medvirke til, at de ledige albertslundere får mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab, får nye arbejds erfaringer og nye kompetencer, som kan udvide deres jobmuligheder.

De fleste virksomhedspraktikker vil vare 4 uger eventuelt efterfulgt af løntilskud, som kan være op til 4 måneder.

At tage albertslundere i virksomhedspraktik kan også være en rekrutteringsvej for kommunens arbejdspladser. Der er mange steder allerede gode erfaringer med at prøve den ledige af i jobbet og efterfølgende ansætte den pågældende. Fx ved at der skabes interesse for jobbet og en opmærksomhed på de gode beskæftigelsesmuligheder.

Der er udarbejdet et forslag til retningslinjer for at tage ledige borgere i praktik og løntilskud med henblik på at fastlægge rammerne for dette. Forslaget findes som bilag til sagen.

Ifølge Rammaaftalen for medindflydelse og medbestemmelse (bilag 2), der er indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL, er det hovedudvalget - og således KommuneMED i Albertslund Kommune - der har retten til at aftale sådanne retningslinjer.

Forslaget til retningslinjer gælder for ledige i praktik eller løntilskud men omfatter der ud over også personer med nedsat arbejdsevne, da KommuneMED ikke i forvejen har vedtagne retningslinjer for dette. Der henvises i øvrigt til "Del 4 Medindflydelse og medbestemmelse" om den overordnede drøftelse (4.1) og indflydelse på arbejdspladserne (4.2.), der findes som bilag til sagen.

Efter beslutningen i KommuneMED sendes sagen til orientering i alle ArbejdspladsMED'er / Personalemøde med MED-status på vegne af KommuneMED.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at udkast til retningslinjer drøftes.

Beslutning

Afdelingschef Dorte Espenhein deltog under dette punkt.

Punktet er på dagsordenen igen, bl.a fordi KommuneMED har stillet en række spørgsmål til dette punkt, og fordi der ikke har været en retningslinje omkring disse særlige ansættelser.

Sagen blev drøftet i KommuneMED i juni 2023 på baggrund af en beslutning fra budgetaftalen for 2023, hvori det blev aftalt, at alle arbejdspladser i kommunen skulle bidrage til at hjælpe flere albertslundere ind i et arbejdsfællesskab via praktikker, løntilskud og flexjob på de kommunale arbejdspladser.

På juni-mødet blev det påpeget, at der skulle foreligge en retningslinje omkring særlige ansættelser, hvorfor sagen nu kommer op igen.

Dorte Espenhein nævnte, at man nok burde skille tingene ad og lave én retningslinje vedr. virksomhedspraktik og løntilskud og en anden vedr. flexjobbere, da de 2 grupper er meget forskellige.

Dem der kommer i virksomhedspraktik og løntilskud er typisk tættere på det ordinære arbejdsmarked end dem, som kommer i flexjob.

Der er i forvejen en tradition i kommunen med at have folk i virksomhedspraktik og løntilskud. Mange oplever at ekstra hænder kan hjælpe med opgaver, som man ellers ikke ville få gjort samtidig med man hjælper folk med at få bredere kompetencer. Flere steder er man endt med at ansætte folk, som man tidligere har haft i virksomhedspraktik.

Det er selvfølgelig vigtigt at få beskrevet, hvem der har ansvaret for onboarding, opgavebeskrivelser mv. men også rammer for f.eks. en buddyordning blandt kollegerne. Det er også vigtigt at holde sig for øje, at personer i særlige ansættelser ikke må tage opgaver fra andre i ordinære stillinger.

Dorte Espenhein nævnte, at hun har virksomhedskonsulenter, der kan hjælpe afdelingerne, og det er også dem der udfylder blanketterne inde i Vitas.

Henrik Hansen nævnte problematikken med, at enhederne fremover selv skal betale for deres flexjobbere. I og med at flexjobbere ikke altid kan løse samme opgaver eller yde samme arbejdstid som andre, så ville det normalt ikke være dem man ender med at ansætte.

Det blev nævnt, at der tidligere har været 2 forskellige ordninger for flexjobbere. Nogle er blevet betalt af en central pulje, mens andre er finansieret dels af afdelingerne, og dels af refusion fra hjem-kommunen. Fremover skal alle finansieres af afdelingerne, men man vil få refusion direkte fra hjemkommunen. Så i praksis betaler man kun for de timer, som man har flexjobberen på arbejdspladsen.

Maiken Amisse nævnte, at det var vigtigt at være obs på, at mange flexjobbere kræver meget af arbejdspladsen. Det er ofte sårbare mennesker med behov for særlig støtte.

Dorte Espenhein svarede, at man altid kunne tage fat i sin virksomhedskonsulent, hvis man oplevede match, der ikke stemte overens.

Emil Ottesen nævnte, at man skulle være obs på, at TR'eren altid skal inddrages i processen omkring ansættelse af folk i virksomhedspraktik og løntilskud. De har oplevet eksempler, hvor de ikke er blevet inddraget. Formentlig fordi lederne ikke har vidst, at de skulle inddrage TR'erne.

Dorte Espenhein nævnte, at der var lavet en del materiale om disse særlige ansættelser i foråret – dette materiale kan genfremsendes.

Henrik Bakkendorf nævnte, at de særlige ansættelser kunne være en god ide, men man skulle blot vide hvad det indebar. F.eks. kan folk i særlige ansættelser ikke være vikarer og løse ordinære opgaver.

Kristine Klæbel bemærkede, at det krævede noget at have folk i særlige ansættelser, men at man ofte også får noget igen.

Henrik Harder nævnte, at det er en større opgave og også en ekstraopgave. Men forhåbentlig bidrager de også til opgaveløsningen.

Indsatsen her blev lavet for ikke at skulle lave andre personalereduktioner til budget 2023.

Maiken Amisse spurgte, om man måtte prioritere Albertslundborgere?

Dorte Espenhein oplyste, at man gerne måtte lave en særlig indsats for Albertslunds borgere, men man må også godt sige ja til andre kommuners borgere.

Det blev aftalt, at der laves 2 retningslinjer vedr. hhv. løntilskud/ virksomhedspraktik og flexjob.

Materialet fra i sommers skal genudsendes og der skal laves en særlig indsats for ledere.

Retningslinjerne sendes til drøftelse i afdelingsMED'erne.

Bilag

Retningslinjer_KommuneMED

vejledning_ans_ttelser_p_s_rlige_vilk_r.pdf

Punkt 10: Sygefravær 4. kv 2023 og samlet for 2023

81.38.04-P35-1-24

Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær pr. 4. kvartal 2023

Sagsfremstilling

Fraværet opgøres rullende som antal sygedage pr. fuldtidsansat for de seneste 4 kvartaler. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 1. kvartal 2023 til 4. kvartal 2023.

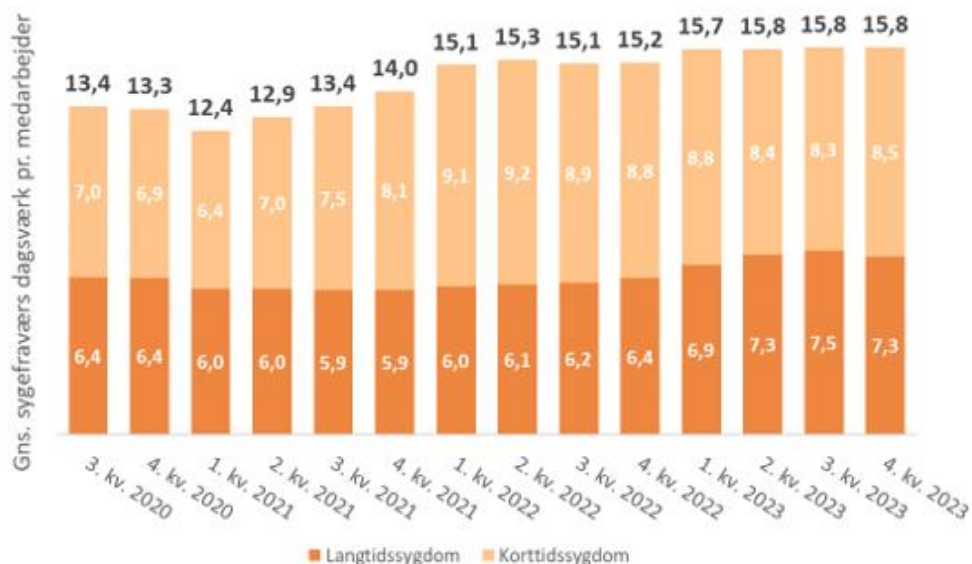
Sygefraværet i den seneste opgørelse er opgjort til 15,8 pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er identisk med opgørelsen fra 3. kvartal. Indeholdt i den stagnerende udvikling er der forskydninger på områdeniveau, hvor fraværet er steget med 4,4 dage pr. medarbejder i Økonomi & Stab og faldet med 0,1 dage pr. medarbejder i Børn, Sundhed & Velfærd samt 0,2 dage i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse. En rød pil viser et stigende sygefravær, mens en grøn pil omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal.

Der er reduktion i antallet af sygefraværsdage pr. medarbejder i henholdsvis Børne- & Familieafdelingen (1,3), Fritid & Erhverv (0,4), Miljø & Teknik (0,4) samt Ældre, Sundhed & Social (0,1). I Økonomi & Stab, Borger & Arbejdsmarked er fraværet steget med henholdsvis 4,4 og 0,4 dage pr. medarbejder. Dagtilbud & Skole har uændret fravær. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 77,2% af kommunens samlede fraværstimer.

Langtidssygefraværet udgør 46 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 2 procent point lavere end i seneste opgørelse. Sygefraværet er dog fortsat på det højeste niveau i 3 år grundet en generel stigende tendens, som illustreret i figur 1.

Figur 1 - Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal



Figuren viser, det samlede gennemsnitlige antal fraværsk dage pr. medarbejder i Albertslund Kommune 3. kvartal 2021- 4. kvartal 2023 fordelt på langtidssygdom og korttidssygdom.

Sygefravær indgår som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan for 2022-23, hvor der er fokus på både den forebyggende og indgribende indsats på såvel individuelt som organisatorisk niveau.

På baggrund af det høje sygefravær er der igangsat flere indsatser til at håndtere af sygefravær. Den 19. april 2023 godkendte KommuneMED nye retningslinjer for sygefravær. De nye retningslinjer lægger vægt på det forebyggende arbejde med en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOer/arbejds miljøgrupper har en vigtig rolle. Der er afholdt kurser i de nye retningslinjer for alle ledere i maj og juni 2023. 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 tre sygeperioder inden for seks måneder, 15 sygedage i løbet af et år og et sygefraværsmønster, der vækker bekymring (fx hyppige sygedage omkring weekenden eller i forbindelse med ferie). Afdelingschefen skal månedligt følge op på lederens sygefraværindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejds miljøgruppen.

Chefforum har fastsat et variabelt mål, hvor sygefraværet på kommuneniveau, direktørområde, afdelingsniveau og i den enkelte enhed vurderes i forhold til sygefraværet i omegnskommunerne. Den 27. april 2023 godkendte Chefforum, at variable måltal indarbejdes i ledelsesinformationssystemet. Derudover skal den enkelte enhed fastsætte et årligt måltal for sygefraværet i lyset af den indsats, der gøres på arbejdspladsen.

Direktørområder, afdelinger og enheder havde frist for indmelding af måltal for 2024 til Økonomi & Stab d. 1. december 2023. 63 procent af enhederne har indmeldt måltal. Oversigten over indmeldte måltal kan ses i bilag 3 og 4. En tom celle angiver, at der ikke er meldt et måltal ind. Som det ses i oversigten i bilag 4, er der både tomme celler på direktør-, afdelings- og enhedsniveau. Der er ikke nogen systematik i hvilke enheder, der ikke har indmeldt måltal. Alle ledere i kommunen er blevet varslet om opgaven og fristen for indmelding via e-mail d. 10. og 27. november 2023. Kun få ledere har i denne omgang henvendt sig med tvivl om fastsættelsen af måltal for deres arbejdsplads. Antallet af arbejdspladser, som ikke har indmeldt måltal, indikerer dog, at udfordringen med fastsættelsen af måltal er større, end henvendelserne afspejler.

Måltallene indarbejdes i ledelsesinformationssystemet senest ultimo januar 2024, så ledelsen har mulighed for løbende opfølgning og realisering af handleplaner til forbedring af sygefraværet. Arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet, skal udarbejde handleplaner efter en grøn-gul-rød model ift. sygefraværet for alle enheder med gult eller

rødt sygefravær ift. det variable mål fastsat af Chefforum. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefraværet i 4. kv. 2023 drøftes

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde.

Bilag

Sygefravær pr 4 kvartal 2023 - Afdelinger

Sygefravær pr 4 kvartal 2023 - enheder

Samlet oversigt - Måltal 2024

Enhedsoversigt - Måltal 2024

Punkt 11: Orientering om budgetproces vedr. B2025

81.38.04-P35-1-24

Anledning

Kommunalbestyrelsen har besluttet politisk tidsplan for budgetproces 2025.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen vedtog den politiske tidsplan for Budgetproces 2025 på sit møde den 12. december 2023. Tidsplanen vil være udgangspunkt for administrationens arbejde med Budgetforslag 2025-2028. Tidsplanen er vedlagt til orientering.

Grundlaget for arbejdet med budget 2024-2027 er den økonomiske politik 2022-2025, som Kommunalbestyrelsen vedtog tilbage i april 2022. I den økonomiske politik er der fastsat mål for driftsoverskud, likviditet mv. og målene skal sikre at kommunens økonomi er bæredygtig på både kort og lang sigt. Der vil på den baggrund skulle udarbejdes 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 budgetkataloget samlet skal være, forventes at blive fastlagt på ØU/KB-møderne i februar.

Der holdes i lighed med 2023 et temaopdelt borgermøde i foråret, som der vil blive muligt at tilmelde sig i februar. Borgermødet er torsdag d. 7. marts. KommuneMEDs repræsentanter vil blive inviteret til at deltage. Der planlægges efter at borgermødet ikke vil omhandle konkrete budgetkatalogforslag, men i stedet en form for prioriteringsdrøftelse eller prioriteringsspil.

Tidspunkterne for den politiske 1. og 2. behandling af budgettet er fastlagt i den politiske mødekalender, ligesom det her er besluttet, at der kun skal afholdes et budgetseminar mod tidligere to. Dette skyldes, at der som følge af budget 2024 skal var beslutning om ressourceforbruget til understøttelse af den politiske budgetproces skal reduceres. Der afholdes i stedet alene et kort KB-Temamøde d. 20. juni, hvor Kommunalbestyrelsen orienteres om den indgåede økonomiaftale mellem Regeringen og KL samt status på arbejdet med kapacitetsbehovet i kommunens institutioner og tilbud. Dermed vender vi tilbage til den tidligere proces, hvor der var et budgetseminar årligt. Budgetseminaret afholdes mandag den 19. august. Ovennævnte datoer indgår derfor i den politiske tidsplan for budgetprocessen.

Administrationen vil præsentere budgetkataloget for Kommunalbestyrelsen og KommuneMED på budgetseminaret den 19. august. På budgetseminaret præsenteres Kommunalbestyrelsen og KommuneMED for det tekniske budgetforslag samt for administrationens forslag til budgetkatalog samt anlægsplan til brug for de politiske forhandlinger om budget 2025. Budgetkataloget vil herefter blive sendt i høring fra den 20. august til den 5. september. Høringssvarene vil umiddelbart efter blive samlet og offentliggjort forud for Kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgettet d. 10. september. Budgettet forventes vedtaget af Kommunalbestyrelsen d. 8. oktober 2023 ved 2. behandlingen, og medarbejderne i Albertslund Kommune orienteres om budgettet dagen efter.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om politisk tidsplan for budgetprocessen 2025 tages til efterretning

Beslutning

Henrik Harder opfordrede til, at man udover at orientere sig i den udsendte plan, også gik ind og kiggede på dagordenen for ØU den 6. februar, hvor der under pkt. 26 er en sag på om fastsættelse af måltal for budgetkataloget til budget 2025.

Bilag

Politisk tidsplan Budget 2025 Endelig

Punkt 12: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

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

- Lukning af AT Online

Advi.AT.dk lukkede pr. 15. januar 2024. Det er derfor ikke muligt at udtrække de sædvanlige udtræk.

Arbejdstilsynet har oplyst, at der kommer en ny selvbetjeningsløsning, som i store stræk kan det samme som den gamle løsning. Vi afventer yderligere information fra AT.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne om arbejdsmiljø tages til efterretning

Beslutning

Punktet blev udsat til næste møde.

Punkt 13: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Punktet blev ikke nået.

Punkt 14: Eventuelt

81.38.04-P35-1-24

Beslutning

Punktet blev ikke nået.