

REFERAT KommuneMED d. 19-04-2023

Mødedato Onsdag d. 19. april 2023 kl. 09:00

Mødested Kommunalbestyrelsessalen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Orientering fra formand og næstformand.....	4
Udbud af rengøringsområdet - input til udbudsmateriale.....	5
Høring af medarbejder- og ledelsesgrundlag.....	8
Forslag om ændring af Lokal MED-aftale 2023.....	9
Retningslinjer for sygefravær.....	12
KommuneMEDs strategiplan og Kompetenceudviklingsplan for MED- og AMO.....	13
MED- og arbejdsmiljøorganisation i Borger & Arbejdsmarked.....	15
Orientering om Jobhuset.....	17
Orientering om regnskab 2022 og overførsel til 2023.....	19
Orientering om arbejdsmiljø.....	21
Historier til videreformidling.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.04-P35-4-22

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Referat 070223

Punkt 2: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-4-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne sages til efterretning.

Sagsfremstilling

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om:

- Borgermøde om budget den 3. maj 2023
- Samtaler mellem medarbejdere, der fratræder deres stilling i maj og november måneder, og nærmeste leder på sættes på standby. Der er ved at blive udarbejdet et spørgeskema, som udsendes til alle medarbejdere, der stopper på deres arbejde. Spørgeskemaet skal bidrage til en årlig undersøgelse af, hvad der var godt i medarbejderens stilling, hvad der kunne have været bedre og hvad der har fået medarbejderen til at forlade arbejdspladsen/kommunen.

Beslutning

- Borgermøde den 3. maj: der er ikke udarbejdet forslag på forhånd. Borgerne spørges om, hvad de er mest optagede af, ift. de 23 millioner, der skal findes til budgetkataloget til 2024. De nye befolkningsprognoser ser ud som om, der skal bygges færre institutionspladser end forventet.
- Der har været kontaktudvalgsseminar, hvilket har skabt en god basis for samarbejdet mellem kontaktudvalget og medarbejderrepræsentanter
- Der skal være valg til MED inden 1. juni
- Feriefonden: personen, der har stået for de administrative opgaver, stopper pr. 1. juni 2023. Der er en kontrakt mellem Albertslund Kommune og Feriefonden om, at Albertslund Kommune varetager nogle opgaver for Feriefonden. Der skal findes en løsning på, hvor i Albertslund Kommune kontakten skal ligge fremover. Charlotte Jacobi finder ud af, hvilke opgaver, der løses nu.

Taget til efterretning.

Punkt 3: Udbud af rengøringsområdet - input til udbudsmateriale

88.12.03-Ø54-1-23

Anledning

Iht. MED-rammeaftalen bedes KommuneMED komme med input til udbudsmaterialet til det kommende udbud af rengøringsområdet.

Sagsfremstilling

Baggrund

I budget 2023 blev det besluttet, at hele rengøringsområdet skal konkurrenceudsættes, og at Rengøringservice afgiver kontrolbud. Et kontrolbud er, når kommunen selv afgiver et tilbud på opgaven på lige vilkår med de privater bydende, hvormed kommunen selv kan vinde den nye kontrakt. Beslutningen blev truffet på baggrund af et forslag i besparelseskataloget, hvor Rengøringservice afgav høringssvar. Såfremt udbuddet vindes af en privat leverandør, virksomhedsoverdrages de nuværende medarbejdere i Rengøringservice iht. de gældende regler i ”Bekendtgørelse af lov om lønmodtagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse”.

Forvaltningen har hyret Dansk Servicerådgivning A/S til at udarbejde udbudsmaterialet samt gennemføre udbuddet frem til, at der skal indgås en kontrakt enten med en privat virksomhed eller kommunen selv. Firmaet har mange års erfaring med området og har hjulpet flere kommuner med gennemførelse af tilsvarende udbud.

Organisering

For at overholde principperne om ligebehandling i udbudsreglerne, når kommunen afgiver kontrolbud, er det vigtigt at sikre, at de medarbejdere og ledere, som arbejder med kontrolbuddet ikke får indblik i udbudsmateriale og -betingelser, før det offentliggøres. Derfor er projektet organiseret internt, så det er muligt at opretholde fortroligheden. Der er nedsat en arbejdsgruppe i Rengøringservice med deltagelse af medarbejdere, som skal stå for udarbejdelsen af kommunens kontrolbud.

Efter budgetvedtagelsen i oktober 2022 er de berørte medarbejdere i Rengøringservice via brev blevet orienteret om beslutningen om at konkurrenceudsætte rengøringsområdet. Det har desuden været drøftet på to møder i arbejdspladsMED.

Udbudsprocessen

Der udarbejdes et udbudsmateriale bl.a. med input fra KommuneMED. Udbudsmaterialet skal godkendes i ØU og KB. Udbudsmaterialet beskriver de rengøringsopgaver, der udbydes samt de tilhørende krav og betingelser. MED-rammeaftalen samt den lokale MED-aftale beskriver, hvordan medarbejderne skal inddrages og medvirke i processen ved fx udbud og udlicitering (bilag 4 i rammeaftalen samt bilag J i den lokale MEDaftale). På baggrund heraf bedes KommuneMED komme med input til udbudsmaterialet fx inden for nedenstående områder:

- ?Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, - mål samt kontrol og opfølgning.
- Arbejds miljøforhold generelt ved projektet
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførelse af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i kommunens eget regi, f.eks. hvis kommunen vinder udbuddet

Forvaltningen indarbejder herefter KommuneMEDs input i udbudsmaterialet. KommuneMEDs input vil desuden blive vedlagt som bilag til den politiske sag om godkendelse af udbudsbetingelser. Her vil det fremgå, hvilke af KommuneMEDs input, som er indarbejdet i udbudsmaterialet samt hvilke det af forskellige årsager, fx lovgivningsmæssige, ikke kan lade sig gøre.

Forud for behandlingen af sagen i KommuneMED har forvaltningen holdt møde med FOA for at få deres input til udbudsmaterialet. På baggrund heraf har FOA udarbejdet et notat, som indeholder fortrolige oplysninger om konkrete krav i udbuddet, hvorfor det jf. udbudslovgivningen ikke kan fremlægges i KommuneMED. FOA's notat vil blive fremsendt til den politiske behandling af udbudsbetingelserne.

Udbudsmaterialet behandles politisk i foråret 2023, hvorefter udbuddet gennemføres. Når udbuddet er afsluttet, fremsendes sag om fremtidig rengøringsleverandør til politisk behandling, hvilket forventes at ske i slutningen af 2023. Her orienteres også berørte medarbejdere, MED-udvalg mm om beslutningen og evt. proces om virksomhedsoverdragelse går igang. Den nye kontrakt forventes at starte den 1. april 2024. Den endelige tidsplan vil fremgå af politisk sag om udbudsbetingelser.

Tillidsrepræsentanten i Rengøringservice, Betina Børner, er indkaldt til deltagelse i KommuneMEDs møde, i overensstemmelse med MEDaftalens § 8, stk. 6.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED giver input til udbudsmaterialet i forbindelse med udbud af rengøringsområdet.

Beslutning

Som følge af budgetbeslutningen 2023 er der ved at blive lavet udbudsmateriale.

Medarbejdersiden er glade for at få muligheden for at invitere tr fra Rengøringen. Medarbejdersiden anbefaler, at der bliver mulighed for en skriftlig kommentering, så kommentarer kan komme med til Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen, jf. §7, stk. 5. er de skærpede krav om omstilling, hvor beskæftigelsen er truet. Rengøringens tr har særligt tre bemærkninger:

- Alle de nuværende opgaver skal være med i udbudsmaterialet, fx. klude i institutionskøkkener, håndklæder og toiletpapir de steder, der ikke er en pedel, praktikanter i afklaringsforløb fra Jobcentret og andre mindre ekstra opgaver. Der savnes en gennemgang af opgaver, der ikke bliver løst i fremtiden.
 - Ledelsen: styregruppen for udbuddet har drøftet afklaringsforløb.
- Sikring af kvalitet af rengøringen efter udlicitering: kvaliteten kræver en indsats fra mange forskellige fronter. Vægtning mellem pris og kvalitet er vigtig. Der skal være fokus på fastholdelse af kvalitet, hvilket bl.a. kræver en gennearbejdet beskrivelse af kvalitet. FOA anbefaler, at NIR skal indgå. Desuden skal der være en afklaring af, hvilke koncepter for kvalitetskrav, der er på de forskellige områder.
 - Ledelsen: økonomien vil få en væsentlig vægtning, jf. af kontroludbuddet er en del af budget 2023. I udbudsmaterialet vil forventningerne til kvalitet fremgå klart.
- Opmærksomhed på, hvordan vi fastholder nuværende kollegaer. Processen giver øget sygefravær og gør at rengøringsmedarbejderne søger væk pga. usikkerhed. Det handler om usikkerhed om arbejdstid, arbejdssted, chef og kollegaer. Kommunen burde stille krav om, at de medarbejdere, der er i dag overføres med løn i henhold til overenskomst, også udover den gældende overenskomsts gyldighedsperiode skal overføres med løn. Processen er fortsat uklar for medarbejderne, og der er usikkerhed ift. skæringsdatoer i processen.
 - Ledelsen: lovgivningen siger, at medarbejderne skal overføres sammen med opgaven, ligesom øvrige ansættelsesforhold er givet af lovningen om kontroludbud.

Det skal prioriteres, at orientere medarbejdergruppen i Rengøringen om, at hvad det er, der er ved at foregå. Ledelsen: der har været dialog med FOA og der har været MEDmøder lokalt, hvor orienteringen er foregået. Processer om udbud og kontroludbud er lange pga. lovgivningen. Dette giver desværre usikkerhed, især for medarbejderne.

Medarbejdersidens indlæg afleveres til styregruppen for udbuddet til det videre arbejde. Ledelsen kan ikke dele udbudsmaterialet pga. kravene til tavshed.

Det er vigtigt, at rengøringsstandarderne er kendte på arbejdspladserne. De er tilgængelige fra Medarbejdersiden.

Medarbejdersidens bemærkninger er bilagt sagen.

Bilag

Kommentar fra Medarbejdersiden vedr. kontroludbud

Punkt 4: Høring af medarbejder- og ledelsesgrundlag

00.00.00-K04-1-23

Anledning

KommuneMED skal behandle høringssvar for Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag.

Sagsfremstilling

Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag har været i høring i perioden den 6. januar til d. 6. februar 2023.

I den vedlagte hvidbog opridses de bemærkninger og konkrete ændringsforslag, som er angivet i høringssvarene.

Hvorvidt de enkelte høringssvar skal føre til konkrete ændringer i teksten til medarbejder- og ledelsesgrundlaget må vurderes af KommuneMED med anbefalinger fra styregruppen (som er en del af Chefforum). Chefforum har derfor vedlagt en udtalelse til KommuneMED vedrørende deres anbefalinger til behandlingen af høringssvarerne.

Eventuelle ændringer vil blive tilrettet, hvorefter implementeringsprocessen med udarbejdelsen af eksempler kan opstartes i ledergrupper og på personalemøder i hele organisationen. Medarbejder- og ledelsesgrundlaget vil blive sendt ud sammen med materialer og øvelser til inspiration og hjælp i udarbejdelsen af eksempler.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED behandler høringssvarene for Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag, som er præsenteret i den vedlagte hvidbog

Beslutning

Medarbejdersiden: på mødet med kontaktudvalget blev det bemærket, at høringssvarene, som er kommet ind, tilsyneladende er ikke blevet brugt. Procssen kan virke som en pseudoproces, selv om der har været en lang proces med inddragelse under formuleringsprocessen.

Ledelsen: der har været en lang, inddragende proces, hvor de samme emner har været drøftet i forskellige fora processen igenem. Det er et relativt færdigt produkt, der blev sendt i høring. Det skal være tydeligere i det materiale, der sendes frem i høring, hvilken proces der har været, så processen er gennemskelig for alle. Som opsamling på denne høeringsproces skal der skrives, hvad der er ændret, ligesom der skal skrives om implementeringsfasen.

KommuneMED behandlede hermed høringssvarene. Ved fremtidige høeringsprocesser skal der gøres opmærksom på den proces, der har været frem til høringen.

Bilag

Hvidbog Høringssvar Albertslund kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag_v8

Udtalelse fra Chefforum vedr. høringssvar på Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrund

Albertslunds medarbejder- og ledelsesgrundlag_endelig

Implementeringsplan for Albertslund Kommunes Medarbejder- og ledergrundlag_2023

Punkt 5: Forslag om ændring af Lokal MED-aftale 2023

81.38.04-P27-1-23

Anledning

Der er, på baggrund af de store organisationsændringer stillet forslag om ændring af MED-strukturen, således at der bliver etableret et fast MED-niveau på afdelingsniveau som afløser for de nuværende ad hoc MED-dialogmer, der på afdelingsniveau.

Samtidig arbejdes der på et nyt Medarbejder og Ledelsesgrundlag i kommunen. Dette skaber behov for omformuleringer i forhold til beskrivelsen af Albertslund værdierne i aftalen. Ved samme lejlighed bør der foretages en række konsekvensrettelser i teksten i MED-aftalen, som følge af tværgående justeringer og tilpasninger.

Sagsfremstilling

Forslag om ændring af MED-strukturen

Kommunalbestyrelsen besluttede den 28. juni 2022 en organisationsændring, hvor Afdeling for Sundhed, Pleje og Omsorg og Afdeling for Voksen & Social sammenlægges til Afdeling for Ældre, Sundhed & Social samt at Afdeling for Dagtilbud og Afdeling for Skoler & Uddannelse sammenlægges til Afdeling for Dagtilbud & Skole.

I forbindelse af disse sammenlægninger stilles der forslag om også at ændre MED-strukturen. Formålet er, at etablere en fast MED-struktur med tre niveauer, hvilket indebærer, at der sker en nedlægning af de nuværende ad hoc MED-dialogmer, der er beskrevet i MED-aftalens § 4 stk. 8. Disse foreslås erstattet af et fast MED-niveau på afdelingsniveau.

Eksempler på forskelle mellem den nuværende MED struktur og den foreslåede struktur:

Ad hoc Dialogmer,

Der vælges nye repræsentanter fra meddele til medde.

Dette kan være en fordel, da dialogmer, det formentligt vil blive sammensat med repræsentanter, med direkte kendskab til det konkrete tema

Der skal foretages et valg af repræsentanter forud for et medde.

KommuneMED får sager direkte fra arbejdspladsMED som kan læses på et andet niveau, f.eks. et MEDudvalg på afdelingsniveau

MED-dialogmerne kan handle om:

1. Større organisatoriske ændringer og andre forandringer
2. Besparelser over en vis størrelse, som har personalekonsekvenser og som rammer bredt

Fast MED-niveau på afdelingsniveau

Der sammensættes et fast MED-udvalg på samme måde som til arbejdspladsMED'er.

Dette vil skabe en kontinuitet og et større erfaringsgrundlag på afdelingsniveau, da det er de samme bedste medarbejder og ledelsesrepræsentanter der deltager hver gang i den tværgående valgperiode

MED-udvalget kan indkaldes med kort varsel, da det er et fast meddeforum

Der vil være sager, der kan afklares direkte i MED-udvalget på afdelingsniveau, ligesom der kan ske en kvalificering og eventuel sammenskrivning af input fra arbejdspladsMED'er i en afdeling, før drøftelse i KommuneMED

De faste MED medde på afdelingsniveau kan handle om:

1. Større organisatoriske ændringer og andre forandringer
2. Besparelser over en vis størrelse, som har personalekonsekvenser og som rammer bredt

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 3. NÅr sager af sÅrlig karakter vedrÅrer mere end en afdeling 4. TvÅrgÅende samarbejde og snitflader i afdelingen samt i forhold til andre afdelinger 5. Trivsels- og APVmÅlingen, opfÅlgning pÅ tvÅrs af afdelingen | <ul style="list-style-type: none"> 3. NÅr sager af sÅrlig karakter vedrÅrer mere end en afdeling 4. TvÅrgÅende samarbejde og snitflader i afdelingen samt i forhold til andre afdelinger 5. Trivsels- og APVmÅlingen, opfÅlgning pÅ tvÅrs af afdelingen |
|--|--|

Der skal beskrives tydelige snitflader mellem formÅl og opgaver i henholdsvis KommuneMED, AfdelingsMEDTM og arbejdspladsMEDTM, sÅ der er klarhed over, hvem der kan beslutte hvad og hvornÅr.

MED-relevante sager skal behandles pÅ det rette niveau. Det skal derfor vÅre tydeligt, hvad der kan besluttes hvor, pÅ samme mÅde som vi har en kompetencefordelingsplan for personalesager.

I Bilag 2 og 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er parternes krav til opgavefordelingen beskrevet. Dette er minimumskrav, der ikke kan Åndres lokalt. I dagligdagen vil der dog komme en rÅkke sager, som er mere lokale.

Omformuleringer i MEDaftalen

I forlÅngelse af vedtagelsen af et nyt Medarbejder- og ledelsesgrundlag er der behov for en gennemskrivning af MED-aftalen, sÅ denne er i overensstemmelse med de intentioner og vÅrdier, der fremgÅr af Medarbejder- og ledelsesgrundlaget.

Den nuvÅrende MED-aftale bygger pÅ de hidtidige Albertslund-vÅrdier. Disse er meget klart indskrevet for eksempel i Å§ 1 FormÅl, i MED-aftalen.

KommuneMED besluttede i efterÅret 2020, at den, pÅ det tidspunkt, midlertidige forsÅgsordning med ad hoc DialogmÅder skulle gÅres permanent og indarbejdes i MED-aftalen. Beskrivelsen af ad hoc DialogmÅderne blev skrevet ind i Å§ 4 stk. 8.

Herudover besluttede KommuneMED, at procedureretningslinjer og Åvrige retningslinjer skulle samles med MED-aftalen, for at gÅre det lettere for arbejdspladserne at finde det grundlag, de skal agere ud fra i MED-sammenhÅng.

Resultatet af disse meget konkrete Åndringer er, at der ikke er sket en konsekvensrettelse af f.eks. procedureretningslinjer og Åvrige retningslinjer. I nogle af disse henvises der for eksempel stadig til de tidligere "OmrÅdeMEDTM".

I MED-aftalen er der ligeledes henvist til konkrete elektroniske systemer som Insubiz og DEFGO, hvilket er uhensigtsmÅssigt, da MED-aftalen sÅ skal Åndre, hvis de elektroniske systemer skiftes ud. Det vil vÅre hensigtsmÅssigt, at der alene refereres til for eksempel "de besluttede elektroniske vÅrktÅjer".

HR & Jura anbefaler derfor, at der sker en generel gennemskrivning af MED-aftalen, sÅ den fremstÅr i overensstemmelse med det, der er gÅldende i Albertslund Kommune nu.

Der gÅres opmÅrksom pÅ, at Åndringer i den lokale MED-aftale kun kan ske ved enighed i KommuneMED. Hvis der ikke er enighed i KommuneMED om Åndringerne, skal der nedsÅttes et forhandlingsorgan, som kan forhandle sig frem til en ny MED-aftale. Der er i Rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse beskrevet konkrete retningslinjer for, hvordan dette skal foregÅ.

Den Åndrede lokale MED-aftale skal underskrives af KommuneMED og indsendes til bÅde ForhandlingsfÅllesskabet og KL efterfÅlgende.

Proces

Indstilling om Åndring af lokal MED-aftale drÅftes i KommuneMED.

Det er KommuneMED, der herefter i enighed beslutter, om der skal ske Åndringer/gennemskrivning af MEDaftalen.

HR & Jura anbefaler, såfremt der træffes beslutning om ændringer/gennemskrivning, at der udarbejdes udkast til ny MED-aftale, som kvalificeres i en arbejdsgruppe under KommuneMED, før endelig vedtagelse i KommuneMED.

Til denne kvalificering af MED-aftalen anbefaler HR & Jura ligeledes, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra KommuneMED samt repræsentanter/leder fra HR & Jura.

Udkast til ny MED-aftale forventes forelagt for KommuneMED i efteråret 2023.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. At den lokale MEDaftale ændres i forhold til
 - a. Forandringer i MED-strukturen
 - b. Omformuleringer på baggrund af det nye Medarbejder- og Ledelsesgrundlag
 - c. ÷vrige konsekvensrettelser i MED-aftalen og ÷vrige bilag, så disse er formuleret i overensstemmelse med de nuværende faktiske forhold i Albertslund Kommune
2. At hvis indstillingspunkt 1 godkendes, at der nedsættes en arbejdsgruppe til kvalificering af udkast til ny MED-aftale

Beslutning

Indstillingens punkt 1 er godkendt med følgende bemærkninger: der er stor distance mellem KommuneMED og de lokale MED, og der var personsammenfald mellem MEDene på direkte, romrøderne og KommuneMED. Nogle af de emner, der i dag opleves behov for afdelingsMED til, er organisationsændringer og ved driftelse af besparelser. Aftalen skal give mulighed for, at der holdes et forskelligt antal ÷rlige møder, så der er plads til afdelingerens forskellighed. Fx skal der være åbent for, om der skal være 4 eller 5 møder ÷rligt i afdelingsMEDene. Man går kunne drøfte fx. ÷konomi indenfor afdelingens område i afdelingsMED-udvalg. Det er vigtigt, at mødernes går, res relevant. På medarbejdersiden er der enighed om, at få afdelingsMEDer.

Medlemmer til arbejdsgruppen fra medarbejdersiden: Maiken Amisse og Margit Krogh.

Bilag

medaftale-ak-del-1.pdf

medaftale-ak-del-2-med-overskrifter (4).pdf

medaftale-ak-del-3-medhaandbog-1-002 (1)

Punkt 6: Retningslinjer for sygefravær

81.28.00-P20-1-22

Anledning

Arbejdsgruppen om sygefravær har på en række møder drøftet sund fremmødekultur, sygefravær, sygefraværsretningslinjer og praksis i Albertslund Kommune om sygefravær. Der har lavet nogle konkrete oplæg til arbejdsgruppen med en række konkrete anbefalinger til den fremadrettede sygefraværsindsats i Albertslund Kommune. HR & Jura har været med til at færdiggøre anbefalingerne, så de er i overensstemmelse med de personalejuridiske rammer. Der blev afholdt et temamøde om sygefravær for KommuneMED den 22. marts 2023. Slides fra mødet er bilagt.

Sagsfremstilling

På baggrund af Arbejdsgruppe om sygefraværs anbefalinger og KommuneMEDs temadrøftelse er der udarbejdet et udkast til reviderede retningslinjer for sygefravær. Arbejdsgruppens anbefalinger og udkast til "Retningslinjer for sygefravær" er vedlagt. Der er blevet lagt vægt på at formulere retningslinjerne kort og præcist, og samtidigt give eksempler hvor det skønnes nødvendigt.

Retningslinjerne suppleres af kurser for alle ledere i maj og juni 2023, så alle ledere er klædt på til at være ledere at sygefraværsindsatsen på den enkelte arbejdsplads, hvad enten det handler om sund fremmødekultur på arbejdspladsen eller sygefraværsindsatsen i forhold til enkeltmedarbejdere. Det anbefales også, at der holdes kurser for alle TRIOer, jf. sag om "KommuneMEDs strategiplan 2022-2023" og "Kompetenceudviklingsplan for MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2023".

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Retningslinjer for sygefravær godkendes

Beslutning

Godkendt.

Bilag

Retningslinjer for sygefravær

Temamøde om sygefravær

Sygefraværsindsats

Punkt 7: KommuneMEDs strategiplan og Kompetenceudviklingsplan for MED- og AMO

81.38.04-P00-1-21

Anledning

Den 9. marts 2023 havde KommuneMED sit årlige temamøde om evaluering af KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 og havde den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Bilag fra arbejdsmiljødrøftelsen er vedlagt.

Sagsfremstilling

På baggrund af KommuneMEDs temamøde den 9. marts 2023 er der udarbejdet et oplæg til revideret strategiplan. Indsats 2. "Rekruttering af kvalificerede medarbejdere og ledere" anbefales ændret til "Attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning", ligesom målet "Arbejdsgruppe om attraktive arbejdspladser med høj tilknytning bidrager med viden og holdninger om attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning" anbefales tilføjet. Desuden er indsatsområde 3 ændret, så det kun hedder "Et sundt og sikkert arbejde", i stedet for "Et sundt og sikkert arbejde, herunder fastholdelse". Det andet mål under indsatsområdet om krav i arbejde er flyttet til indsatsområde 2.

Oplæg til redigeret "KommuneMEDs strategiplan 2022-2023" og slides med oplæg og referat fra KommuneMEDs temadag den 9. marts er vedlagt som bilag.

Kompetenceudviklingsplan for MED og arbejdsmiljø

På baggrund af temamødet er der udarbejdet et oplæg til "Kompetenceudviklingsplan for MED og Arbejdsmiljø 2023". Kompetenceudviklingsplanen indeholder kurser, der afholdes årligt, fx. kurset "Kend din MED-aftale", og kurser med fokus på sygefravær. Kurser om sygefravær er for ledere er planlagt i 1. halvår 2023, og kurser for TRIOer anbefales planlagt i 2. halvår 2023 og i 1. halvår 2024.

"Kompetenceudviklingsplan for MED og arbejdsmiljø 2023" er vedlagt som bilag

StoreMEDdag

På baggrund af drøftelserne den 9. marts anbefales det, at emnet for StoreMEDdag bliver inspiration og gode råd til, hvordan TRIOerne / arbejdsmiljøgrupperne holder fast i APV-handleplanerne. Det anbefales, at Parternes UddannelsesFællesskab (PUF) kontaktes om en underviser, da underviserne kender den kommunale kontekst for arbejdsmiljøindsatsen og APV-handleplaner.

Udkast til foreløbigt program er vedlagt som bilag.

I 2022 lå StoreMEDdag den 19. november, men kan ligge både i september, november eller december. Det anbefales, at KommuneMED træffer beslutning om, hvornår StoreMEDdag fremover afholdes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at redigeret version af "KommuneMEDs strategiplan for 2022-2023" godkendes
2. at "Kompetenceudviklingsplan for MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2023" godkendes
3. at KommuneMED beslutter i hvilken måned StoreMEDdag fremover afholdes

Beslutning

Strategiplanen og kompetenceudviklingsplanen blev godkendt. StoreMEDdag afholdes fremover i sidste halvdel af november.

Bilag

KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 - 2023version

Kompetenceudviklingsplan for MED og AMO 2023

Oplæg til drøftelse og noter fra drøftelse

Punkt 8: MED- og arbejdsmiljøorganisation i Borger & Arbejdsmarked

81.38.04-A21-1-21

Anledning

På baggrund af en omorganisering i Borger & Arbejdsmarked anbefales en tilpasning af MED- og arbejdsmiljøorganisationen.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et oplæg til ændret MED- og arbejdsmiljøorganisation i Borger & Arbejdsmarked.

Nuværende MED-fora

Der er på nuværende tidspunkt følgende MED-fora:

- Personalemøde med MEDstatus i Uddannelse & Job
- Personalemøde med MEDstatus i Analyse & Udvikling
- ArbejdspladsMED i Jobcentret/Jobhuset
- ArbejdspladsMED i Borger & Ydelsescentret

Formand for arbejdspladsMED er i Jobcentret/Jobhuset afdelingschefen for Borger & Arbejdsmarked, mens formanden i Borger & Ydelsescentret er leder af samme. Alle fora har en arbejdsmiljøgruppe under sig, bortset fra Analyse & Udvikling, der indgår i arbejdsmiljøgruppen for Borger & Ydelsescentret.

Borger & Arbejdsmarked ønsker følgende MED-fora:

- Personalemøde med MEDstatus i Uddannelse & Job med egen arbejdsmiljøgruppe
- Personalemøde med MEDstatus i Analyse & Udvikling, deler arbejdsmiljøgruppe med Borger & Ydelsescentret
- Personalemøde med MEDstatus i Jobhuset med egen arbejdsmiljøgruppe
- ArbejdspladsMED i Jobcentret med egen arbejdsmiljøgruppe
- ArbejdspladsMED i Borger & Ydelsescentret deler arbejdsmiljøgruppe med Analyse & udvikling
- MED-dialogforum i Borger & Arbejdsmarked

Der ønskes en arbejdsmiljøgruppe for hver fysiske lokalitet, bortset fra MED-dialogforum i Borger & Arbejdsmarked.

Den fremtidige MED- og arbejdsmiljøorganisering i Borger & Arbejdsmarked har været drøftet på MED-møder i afdelingen i januar og februar 2023. Her var der opbakning til den kommende MED- og arbejdsmiljøorganisering, dog med indlæg om, at Analyse & Udvikling skulle have et selvstændigt MED i stedet for at indgå i Borger & Ydelsescentrets ArbejdspladsMED. Dette er baggrunden for, at Analyse & Udvikling har et eget personalemøde med MEDstatus.

Antallet af ledere i ArbejdspladsMED i Jobcentret falder fra 5 til 2 medlemmer. Derfor er ArbejdspladsMED i Jobcentret ved at drøfte antallet af medarbejderrepræsentanter

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Borger & Arbejdsmarkeds fremtidige MED-organisering godkendes

Beslutning

Personalemøde med MED-status udgår af sagen, da Jobhuset ophører. Derudover blev MED- og arbejdsmiljøorganisationen i Borger & Arbejdsmarked godkendt.

Bilag

MED organisering i Borger & Arbejdsmarked 3 3

MED organisationsplan - Borger & Arbejdsmarked 3 4

Plancher over AMG i Borger & Arbejdsmarked 4 2

Punkt 9: Orientering om Jobhuset

81.38.04-P35-4-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om udbud af Jobhuset

Sagsfremstilling

KommuneMED orienteres hermed om processen for lukning af Jobhuset.

Baggrund

Budgetforliget for 2023 indebærer en politisk beslutning om, at Jobhuset lukker pr. 30. juni 2023, og der gennemføres et udbud med henblik på at indgå samarbejde med en ekstern leverandør om opgavens udførelse.

Den eksterne leverandør skal fra den 1. august 2023 levere beskæftigelses- og virksomhedsrettede forløb frem for øvrig vejledning og opkvalificering, som hidtil har udgjort størsteparten af aktiveringsindsatsen. Det skyldes blandt andet ”Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen”, der er vedtaget ved lov den 14. marts 2023 og indebærer, at det fremadrettet primært er den virksomhedsrettede aktivering, der tæller med i fokusmålene fra STAR.

Vurdering ift. virksomhedsoverdragelse

Jobhusets medarbejdere er i dag beskæftiget med aktiveringsindsats i form af primært øvrig vejledning og opkvalificering og i mindre grad virksomhedsrettede forløb og virksomhedsrettet aktivering. Det er ledelsens vurdering, at nogle men ikke alle medarbejdere i Jobhuset kan varetage de nye arbejdsopgaver hos en ny leverandør (erhverver), og der er som følge heraf foretaget en vurdering af, hvorvidt der skal ske virksomhedsoverdragelse (VOL) af medarbejderne i Jobhuset. Vurderingen er sket med afsæt i de krav, der stilles til den fremtidige leverandør og de beskæftigelses- og virksomhedsrettede forløb, som levedøren skal levere pr. 1. august 2023.

Dette har betydet varsling af fem medarbejdere af de tilbageværende 10 medarbejdere i Jobhuset. Varslingen fandt sted den 8. marts 2023, og det er siden lykkedes at omplacere to medarbejdere til andre stillinger i kommunen.

Processen fremadrettet

Der er udarbejdet en tids- og handleplan for virksomhedsoverdragelse af fem medarbejdere i Jobhuset, jf. bilaget.

Planen skitserer, at processen for virksomhedsoverdragelse tidsmæssigt vil finde sted i starten af juni måned, når der er indgået aftale med en ekstern leverandør.

Det er desuden aftalt, at HR vil deltage i et personalemøde i Jobhuset med henblik på at svare på spørgsmål omkring virksomhedsoverdragelse. Mødet forventes at finde sted senest ultimo april.

Der er desuden en tæt og løbende en dialog om, hvordan medarbejderne i Jobhuset deltager i opgavevaretagelsen, indtil Jobhuset lukker helt ned, således at der fortsat sker nogen aktivering af borgere i regi af Jobhuset. Erfaringen er dog, at medarbejderne løbende finder nye job, og tilbuddene justeres derfor i takt hermed. Ligeledes er der et hensyn til sikkerheden, idet antallet af medarbejdere på et tidspunkt forventes at være på et så lavt niveau, at forløbene i Jobhuset ikke længere er mulige at gennemføre. Ledelsen følger derfor udviklingen tæt og foretager de nødvendige tilpasninger.

Der er også nedsat en arbejdsgruppe, der skal tage hånd om fraflytningen, ligesom lokalerne på Roskildevej er opsagt.

Beslutning

2 af medarbejderne, der ikke skulle omplaceres, er genplaceret. Der har været en oplevelse af en lang proces. Dette skyldes lovgivningen. Der er booket et evalueringsmøde i maj mellem direktør, afdelingschef og tr'ere. 1. juli får medarbejderne information om, hvem opgaven skal overdrages til.

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

VOL, tilrettet tids og handleplan 002.xlsx

Punkt 10: Orientering om regnskab 2022 og overførsel til 2023

00.32.10-A00-1-23

Anledning

Orientering om regnskab 2022 og overførsel til 2023.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen får på mødet den 18. april forelagt det samlede regnskabsresultat for 2022 med henblik på videregivelse til revisionen. Desuden forelægges den årlige overførselssag på drifts- og anlægsområdet.

Det samlede driftsresultat inden for servicerammen viser et merforbrug på 36 mio. kr. i forhold til det oprindelige budget på det skattefinansierede område (eksklusiv servicerammebuffer). Elpriserne alene kan forklare knap 10 mio. kr. Derudover har der i lighed med tidligere år været et generelt udgiftspres på det voksne socialområde samt på ældreområdet. De samlede serviceudgifter endte på 1.737 mio. kr., hvilket er 6 mio. kr. under kommunens korrigerede servicemåltal på 1.743 mio. kr.

Driftsudgifterne uden for servicerammen gav et mindreforbrug på 53 mio. kr. i forhold til oprindeligt budget, som primært skyldes en gunstigere beskæftigelsesudvikling end forudsat, og som derfor blev modsvaret af en negativ midtvejsregulering af bloktilskuddet.

I forhold til det korrigerede budget er der dog tale om et mindreforbrug på 6,9 mio. kr. Det skyldes tillægsbevillinger, som Kommunalbestyrelsen har givet i løbet af året primært i forbindelse med overførsler af mindreforbrug fra 2021 til 2022, der ikke er blevet brugt fuldt ud. Der vil derfor i lighed med tidligere år være overførsler fra 2022 til 2023 både på drift og på anlæg.

De samlede bruttoanlægsudgifter omfattet af anlægsrammen udgjorde 148 mio. kr., og nettoanlægsudgifterne lå samlet 35 mio. kr. under budgettet, hvilket bl.a. skyldes øgede indtægter og tidsforskydninger, som medfører et reduceret låneoptag i 2022.

Principper for overførsler af mer- og mindreforbrug mellem årene fastsættes i forbindelse med budgetvedtagelsen, jf. Spilleregler for God Økonomistyring. De overordnede principper er:

- Udvalgte decentrale og administrative pengeposer har overførselsadgang for så vidt angår merforbrug på op til 5 pct. af det korrigerede budget og mindreforbrug på op til 3 pct. af det korrigerede budget.
- Merforbrug der overstiger 5 pct. overføres også, men forvaltningen udarbejder internt en plan for nedbringelse af merforbruget.
- Mindreforbrug der overstiger 3 pct. kan også overføres efter ansøgning til Kommunalbestyrelsen.
- Øvrige pengeposer – både inden for og uden for servicerammen – kan søge om overførselsadgang, men det er op til Kommunalbestyrelsen at beslutte.
- På anlæg søges der om overførsler mellem regnskabsår. Der er ikke fællesskabsbidrag af overførsler på anlæg, modsat driftsresultater, hvor der betales fællesskabsbidrag.

Regnskabsresultatet for 2022 viser ift. korrigeret budget et resultat på driften på 51,5 mio. kr. i mindreforbrug. Heraf stammer de 22,3 mio. kr. fra budgetreserven, hvor der ikke ligger finansiering bag. Derudover stammer 21,9 mio. kr. fra det takstfinansierede område (forsyning samt renovation). Det korrigerede, skattefinansierede resultat er derfor 7,3 mio. kr.

Der søges i alt om overførsel af midler for 27,2 mio. kr. efter fradrag af fællesskabsbidraget, som samlet er opgjort til 7,7 mio. kr. I forhold til det korrigerede regnskabsresultat tages der derfor 27,7 mio. kr. op af kassen i forbindelse med regnskabsaflæggelsen. En række merforbrug på voksensocialområdet, ældreområdet, PPR samt ejendomsudgifter søges ikke overført. Disse merforbrug har i overvejende grad fremgået af økonomirapporterne i løbet af 2022, og de samlede overførsler ændrer derfor ikke i udgangspunktet forudsætningerne for budgetaftalen for 2023.

Ud over almindelige overførsler af mer- og mindreforbrug er der i 2022 og 2023 bevilliget midler til indsatser, der skal finansieres i overførselssagen, idet de er bevilliget med finansiering gennem negative puljer. Der skal derfor findes finansiering af 4,1 mio. kr. Heraf kan 3,2 mio. kr. finansieres via fællesskabsbidraget, idet der indbetales mere i fællesskabsbidrag end budgetteret. Tilbage er en rest på 0,851 mio. kr., der foreslås finansieret ved at indføre et tillæg til fællesskabsbidrag for overførsler på pengeposer inden for servicerammen uden automatisk overførselsadgang. For disse pengeposer uden automatisk overførselsadgang vil fællesskabsbidraget i stedet for 25 pct. udgøre 34 pct. for at finde de resterende midler til at finansiere de vedtagne indsatser.

Regnskabsresultatet på anlæg viser et mindreforbrug på 158,5 mio. kr., hvoraf ældreboliger og det takstfinansierede område udgør 56,1 mio. kr. og det skattefinansierede område udgør 102,5 mio. kr. Der søges om at lægge 11,7 mio. kr. i kassen, mens de resterende

beløb søges overført til 2023 og 2024. Som en del af overførslen på anlæg er der overførsel af reguleringspulje fra 2022 på -11 mio. kr. samt overførsel til anlægspuljen på 13,8 mio. kr. Anlægspuljen forventes anvendt til at dække merforbrug på anlægsprojekter, der

afsluttes i løbet af 2023 jævnfør formålet med puljen. Reguleringspuljen forventes finansieret gennem omprioriteringer i det korrigerede anlægsbudget for 2023 i løbet af 2023 inden for de 92,9 mio. kr., som samlet overføres på anlægsområdet på det skattefinansierede område. Der i anlægsbudgettet for 2023 i forvejen er en negativt reguleringspulje på -23 mio. kr., som skal udmøntes.

Læs yderligere om regnskab 2022 (punkt 23) og overførslerne til 2023 (punkt 24) på Økonomiudvalgets dagsorden her:

[Økonomiudvalget - Mødelokale 1, forhallen \(albertslund.dk\)](#)

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. 1. kvartalsbudgetterne ser samlet ud som om budgettet overholdes for i år, 2023.

Punkt 11: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-4-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringer om arbejdsmiljø tages til efterretning.

Sagsfremstilling

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

- SPARK-forløb i Genoptræningen
- Udtræk fra AT-Online
- Status på psykologisk rådgivning, 4. kv. 2022 og 1. kv. 2023
- Falck Healthcare om psykologisk rådgivning: brugen af rådgivningen er vedlagt. Aftalen med Falck Healthcare ændres, så psykologer til psykologisk rådgivning både kan være psykologer fra et netværk af psykologer og Falck Healthcares eget psykologkorps. Baggrunden er, at der generelt er rekrutteringsvanskeligheder på psykologområdet. Falck Healthcare har derfor lavet et pilotprojekt, hvor psykologisk rådgivning bliver givet af psykologer fra netværket, som har egen autorisation, og psykologer i Falck Healthcares eget psykologkorps. Psykologerne i Falck Healthcares psykologkorps har ikke egen autorisation, men opnår autorisation gennem ansættelsen i Falck Healthcare. Falck Healthcares psykologer modtager ugentlig coaching og opfølgning i Falck Healthcare. Brugere af psykologordningen vil ikke lægge mærke til, om det er en psykolog fra netværket eller fra korpset, som de taler med. Til psykologisk førstehjælp bruges også i fremtiden kun psykologer med autorisation.

Beslutning

Taget til efterretning med følgende bemærkninger:

- For byggeprocessen med etape 3 i Albertshøj: Rikke Terslev følger op med et navn til Lars Skovmand.
- Det er positivt, at der er kommet et SPARK-forløb i Genoptræningen. KommuneMED vil gerne have en tilbagemelding når forløb er afsluttet.
- Vedr. rapporten fra Falck Healthcare: Det blev konstateret at aftalen er blevet brugt og derfor er vigtig at have i kommunen.

Bilag

Udtræk Online AT marts april 2023

Punkt 12: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-4-22

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Følgende historier videreformidles:

- Der er en arbejdsgruppe under KommuneMED, som udarbejder udkast til MED-rammeaftale
- Høringssvar fra medarbejder- og ledelsesgrundlag er blevet godkendt
- Retningslinjer for sygefravær er godkendt.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.04-P35-4-22

Beslutning

Jobcentret har gjort det rigtig godt ift at få ledige i beskæftigelse.

Økonomi, løn og personalesystemet har været i udbud. Der er fundet en vinder, hvilket der kommer presse ud om i næste uge.

Der er lige sendt kurser ud om arbejdsskader. Ledere og AMRer kan tilmelde sig.

Der er fundet en finder af konkurrencen i forbindelse med trivsels- og APV-undersøgelsen. Vinderen modtager et arbejdsmiljøspil.