

REFERAT KommuneMED d. 04-04-2019

Mødedato Torsdag d. 04. april 2019 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Den årlige drøftelse med borgmesteren.....	4
Temadrøftelse af sygefravær.....	6
Drøftelse af røgfri arbejdstid.....	10
Retningslinjer for nære relationer i Albertslund Kommune.....	12
Nyt om arbejdsmiljø.....	13
Orientering fra formanden og næstformanden.....	14
Historier til Pippet.....	16
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes.

Beslutning

Referatet og dagsordenen blev godkendt.

Jette gjorde opmærksom på, at der dagen før mødet var blevet udsendt en ekstra sag om ledelsen af Social og Familien under eventuelt. Hun håbede, at man kunne nå at behandle den, men var åben for, at der kunne blive behov for et ekstraordinært møde.

Michael oplyste, at den nye AMR Mark Thorsø Madsen var på kursus og dermed forhindret.

Bilag

Referat af møde i KommuneMED 4. februar 2019

Punkt 2: Den årlige drøftelse med borgmesteren

00.00.00-A00-17-16

Anledning

KommuneMEDs årlige drøftelse med borgmesteren i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

Der er en tradition for, at borgmesteren én gang om året deltager på et møde i KommuneMED. På mødet drøftes de aktuelle centrale udviklingstræk i Albertslund Kommune.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at medlemmerne af KommuneMED deltager i drøftelsen med borgmesteren.

Beslutning

Jette bød velkommen til Steen til den årlige drøftelse om ”rigets tilstand”.

Steen takkede for invitationen.

Steens oplæg koncentrerede sig om, hvad der rører sig på 3 hovedområder, nemlig det national og det lokale med særlig fokus på det økonomiske område.

Nationalt er det primært det kommende folketingsvalg, som man er optaget af, hvordan en kommende ny regering kommer til at se ud og hvilken politisk retning der vil være fremover.

Der er EU-valg den 26. maj. Der er ikke tradition for at afvikle folketingsvalg samme dag som EU-valget, så et bud kunne være den 23. maj 2019 og så en samlet optælling af stemmer dagen efter EU-valget.

En af de store hovedopgaver for den nye regering bliver at få forhandlet den nye økonomiaftale for kommunerne med KL. På grund af valgets sene tidspunkt, kan dette betyde, at en ny økonomiaftale først er på plads et godt stykke inde i juni eller endda senere, hvorved kommunernes egen økonomiproces kan blive noget fortættet.

På det lokale område talte Steen ind i de kommende demografiske udfordringer med flere ældre, som Albertslund vil få en meget stor andel af i de kommende år. Det betyder at man skal skabe flere plejehjemspladser, mere hjemmehjælp, flere seniorboliger. Man står overfor en stor og ikke specielt nem rekrutteringsopgave på disse områder og det er vigtigt at få skabt attraktive arbejdspladser.

Der er mange udviklingsprojekter i gang i kommunen. Fængselsgrunden er nu overdraget til statens ejendomsselskab og man kan nu gå i dialog med dem om udviklingen af grunden.

Albertslund Centrum udvikles også fortsat med nye butikker, boliger og erhverv.

Man er i gang med en udbygning af Albertshøj og der skal bygges på Hyldager Bakker, hvor man vil bygge et rekreativt område med boliger.

Letbaneprojektet er så småt i gang og så afventer man en afklaring af, om man kan bygge på radiogrunden.

Der bygges boliger i Hersted Industripark, ved Føtex og på ALBO grunden, herunder en række seniorboliger.

Udviklingen med flere boliger betyder også at der skal bygges flere institutioner. Der er bestilt en byudviklingsplan for at se på scenarier og konsekvenser på dette område.

I forhold til økonomien redegjorde Steen for de udfordringer kommunen står overfor nu.

Der har været en meget stor udgiftsstigning på det specialiserede socialområde, hvor man p.t. har et merforbrug på ca. 50 mio.kr. i 2019.

Der er lavet forskellige handleplaner for området og dman håber at kunne reducere udgifterne med 10-11 mio. Der er ikke én årsag til at den økonomiske situation på det område ser ud som den gør, men mange sammenfaldende omstændigheder i form af flere borgere med særlige behov, høje kvalitetsstandarder, systemsvagheder, stor personaleomsætning, manglende indberetninger, mange lederskift m.v.

De særlige udfordringer på det specialiserede socialområde betyder, at man imødeser store udfordringer i forhold til budget 2020. Der vil blive behov for et budgetkatalog, diskussioner om anlægsarbejder, kvalitetsstandarder m.v.

Medarbejderrepræsentanterne spurgte, om dette betød en ny opbremsningsplan.

Steen oplyste, at man i første omgang forsøger at indefryse midlerne fra overførselssagen. Dvs. at man ikke som tidligere år får lov at bruge uforbrugte midler fra året før. Det skyldes at der ikke er serviceramme til overførslerne. Hvis man som kommune overskrider servicerammen, er der risiko for sanktioner.

Punkt 3: Temadrøftelse af sygefravær

81.28.00-P20-1-18

Anledning

Ifølge KommuneMEDs årshjul skal udvalget have en temadrøftelse om sygefravær.

Sagsfremstilling

På mødet den 4. februar 2019 blev KommuneMED orienteret om sygefraværstatistikken for 2018. På mødet drøftede KommuneMED også fokusområder til den kommende temadrøftelse som sygefravær. Her blev fremhævet mere fokus på tilstedeværelse og langtidsfriske samt at fokusere på faglighed og stoltheden til sit fag. På StoreMEDdag den 20. marts talte Jan Hoby, næstformand i Landsforeningen for socialpædagoger, om arbejdsfællesskaber og at alle på arbejdspladsen har ansvar for arbejdsfællesskabet.

Albertslund Kommunes sygefravær i 2018 er på samme niveau som i 2017 og ligger blandt landets højeste. Derfor har Økonomi & Stab udarbejdet et oplæg til en forstærket sygefraværssindsats. Emnerne, der kom frem på KommuneMEDs møde i februar indgår som en del af oplægget. Oplægget tager udgangspunkt i de gældende rammer:

- Retningslinjer for sygefravær med lederens direkte og konkrete opfølgning med 2-6-14-modellen
- Den administrative ramme med lederens forpligtelse til at holde sygefraværssamtaler, når
 - medarbejdere har været syge i 3 perioder eller flere inden for de sidste 6 måneder
 - medarbejdere har været syge i 15 dage eller flere inden for de sidste 12 måneder
 - ved længerevarende sygefravær

Sygefravær skal i følge retningslinjerne tages op som tema på personalemøder mindst hvert halve år. Det anbefales, at trio-samarbejdet i enhederne, leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, sammen forbereder og sætter punktet på personalemøderne. Det skal ses i sammenhæng med, at retningslinjens ord om, at sygefraværet har betydning for den service, vi kan yde overfor borgerne.

Oplægget til forstærket sygefraværssindsats lægger op til at videreføre handlingsplaner, som afdelingschefer og HR & Jura i dag udarbejder i afdelinger med højt sygefravær, ligesom der drages erfaringer er Sundhed, Pleje & Omsorgs projekt "Det sunde arbejdsfællesskab".

Indsatserne tager udgangspunkt i Albertslund Kommunes arbejdspladsers opgaver i forhold til kerneopgaven.

Der anbefales 4 indsatser på gruppeniveau og 2 indsatser på individniveau. Indsatserne på gruppeniveau er:

1. Pilotprojekter i Dagtilbud og Jobcentret. Formål: At sænke fraværet gennem fokus på nærvær.
2. Kvartalsvis behandling af sygefraværssstatistik og -indsats i Chefforum. Formål: Ledelsesfokus på nedbringelse af sygefravær.
3. Håndholdte forløb for de 10 arbejdspladser, der har de største udfordringer med sygefravær. Formål: At fremme arbejdsfællesskaber og nedbringe sygefraværet på arbejdspladser med størst behov for det.
4. Afdækning af eventuelle sammenhænge mellem sygefravær og andre HR-emner. Formål: Oplæg til andre HR-indsatser kan forventes at bidrage til at reducere sygefraværet.

Indsatserne på individniveau handler om en revitalisering af retningslinjerne for sygefraværspolitikken og rammerne for sygefraværssamtalen, og omfatter:

1. Den svære samtale. Formål: At klæde ledere på til at efterleve kommunens rammer om sygefravær i praksis.
2. Individuel rådgivning om sygefravær og sygefraværssamtaler ved konkret behov. Formål: At ledere understøttes i deres mangesidede ledelsesopgave.

Et oplæg til indhold og hvornår det forventes at den enkelte indsats kan sættes i værk er uddybet i bilaget "Forstærket sygefraværsindsats".

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at oplæg til forstærket sygefraværsindsats drøftes
2. at enhedens trio forbereder og sætter punktet om sygefravær på personalemøder

Beslutning

Jette sagde indledningsvist, at ønsket om en forstærket sygefraværsindsats skyldes, at Albertslund desværre har landets højeste sygefravær. Der er derfor behov for en revitalisering af indsatserne.

Der er i det udsendte notat lagt op til en række indsatser, bl.a.

- Pilotprojekter på dagtilbud og Jobcentret
- Kvartalsvis sygefraværstatistik
- Håndholdt indsats for udvalgte arbejdspladser.
- Dybdegående analyser via FLIS
- Klæde lederne bedre på via kurser
- Individuel støtte til lederne

Jette nævnte, at man på sidste ØU havde haft en drøftelse om incitamenter og om, hvordan man kan fremme en nedgang i sygefraværet.

Man drøftede bl.a. en række erfaringer fra andre kommuner, bl.a. akutte fraværssage, økonomisk bonus, fejring af nedbragt sygefravær m.v.

Søren oplyste, at man havde beregnet, at alle fraværsgangene i Albertslund samlet set beløb sig til en værdi af 61 mio. kroner. En sænkning af fraværet med blot 1 dag vil frigive 10 årsværk og ca. 4 mio. kr.

Medarbejderrepræsentanterne gav udtryk for, at det ville være godt at få disse tal ud, da de giver en meget høj grad af forståelse for hvad det høje sygefravær betyder.

Medarbejderrepræsentanterne var enige i, at det ville godt at have forskellige redskaber og valgmuligheder i forhold til nedbringelse af sygefraværet, men at der ikke skulle være tale om en individuel økonomisk gevinst – bl.a. fordi dette kunne få folk til at møde syge op, øge smittefare og i sidste ende generere mere sygefravær.

Medarbejderrepræsentanterne mente, at italesættelse af sygefravær som temamøde på personalemøder var en af vejene frem. Disse møder skulle forberedes af TRIOen (TR, AMR og leder).

Det blev også nævnt, at forholdet mellem antal ledere og medarbejdere og dermed den nære relation kunne spille ind på sygefraværet.

Det blev også nævnt, at man skulle kigge ind i, hvordan man sikrer en mindre psykisk belastning, Her blev det nævnt, at man allerede arbejdede med dette i kraft af trivselsmålingerne.

Man drøftede endvidere anerkendelse af dem der er tilbage, forældre-kampagner for at mindske syge børn i institutionerne og en indsats i forhold til de nye unge på arbejdsmarkedet samt fysiske afhjælpninger i form af f.eks. luftrensere og bedre udluftning.

I forhold til AKUTdag (betalt af medarbejder selv) var dette allerede noget der allerede blev anvendt enkelte steder, men der var enighed om, at man kunne afprøve dette i højere grad.

I forhold til pilotprojekterne blev det nævnt, at det er vigtigt at de bliver så konkrete som muligt, og at man ikke får lavet overlap i forhold til de håndholdte forløb.

Jette opsummerede afslutningsvis følgende temaer/emner, der skulle kigges nærmere på:

- Antal medarbejdere pr. leder
- En temadrøftelse om sygefravær genereret af TRIO, herunder hvordan taler vi med hinanden om sygefravær?
- Konkretisering af sygefraværstal

- Hvilke redskaber og midler har vi at gøre godt med ift. nedbringelse af sygefraværet?
- En særlig opmærksomhed på nystartede på arbejdsmarkedet
- Forskellige tematikker – smittefare, lægeadfærd i forhold til stresssygemeldinger, forskellige typer af stress – Der tages drøftelser på den enkelte arbejdsplads

Bilag

Forstærket sygefraværsindsats

Punkt 4: Drøftelse af røgfri arbejdstid

81.19.00-P00-1-18

Anledning

Chefforum har besluttet, at lægge en sag op til ØU og KB om indførsel af røgfri arbejdstid.

Sagsfremstilling

Chefforum har d.25. oktober 2018 drøftet indførsel af røgfri arbejdstid. Chefforum besluttede at lægge en sag op til ØU og KB om dette.

Inden sagen kommer på ØU/KB i starten af 2019 ønskes en tilkendegivelse om røgfri arbejdstid i Albertslund Kommune fra KommuneMED.

I oplægget til ØU/KB vil afsættet være en længerevarende indkøringsfase med tilbud om rygeafvænning.

Vedlagt er et uddybende notat og en folder fra Kræftens Bekæmpelse om indførsel af røgfri arbejdstid.

SupplerendeSagsfremstilling

21. marts 2019

KommuneMED besluttede på mødet 13. december 2018, at der, inden KommuneMED kunne komme med en tilkendegivelse, skulle være en høring i alle lokale MED-udvalg. Denne høring er nu blevet gennemført, og besvarelserne er bearbejdet af nætformand i Kommune MED Niels Ulsing, Maiken Bryde Amisse (DLF Kreds 25/FTF) og udviklingskonsulent Ingelise Hermund.

Der er kommet i alt 40 høringssvar. Ikke alle har brugt det spørgeskema, som blev sendt ud i forbindelse med høringen. I flere enheder er alle medarbejdere blevet spurgt om deres holdning. Derfor er det ikke muligt at beregne et gennemsnit på tværs af MED-udvalgene ud fra alle de enheder, som har svaret. Besvarelserne giver dog et billede af forskellige holdninger til indførsel af røgfri arbejdstid. De vigtigste emner, der bliver fremført i høringssvarene er at styrke vores sundhed, at beskytte mod passiv rygning, at røgfri arbejdspladser er at overskride privatlivsgrænsen og en indgriben i den personlige frihed. Samtidig er der en tydelig bekymring for, at det kan være svært at håndhæve røgfri arbejdstid.

Hvis man ser på antal enheder, som ønsker røgfri arbejdstid, så er der et flertal for indførsel af røgfri arbejdstid (17 for og 14 imod og 7 ved ikke). Hvis man ser på antal af medarbejdere, som har sagt for/imod eller ved ikke, så er der flest, som er imod indførsel af røgfri arbejdstid (124 for og 172 imod og 61 ved ikke).

Efter at KommuneMED har drøftet punktet skal røgfri arbejdstid på dagsordenen i Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

Indstilling

Kommunaldirektør Jette Runchel indstiller,

1. At KommuneMED drøfter, om de kan tilslutte sig, at der fremsendes en sag til ØU/KB om røgfri arbejdstid i Albertslund Kommune.

Beslutning

Beslutning fra KommuneMED mødet 13. december 2018:

KommuneMED drøftede sagen og anbefaler, at emnet drøftes i de lokale MED-udvalg før der kan tages stilling til en evt. sag i ØU/KB.

Der var en særlig opmærksomhed på bullet nr. 6 i notatet, hvor der står flg.: "[Kan gavne arbejdspladsens økonomi, og medarbejderne har mere tid til at arbejde.](#)" Det blev vedtaget, at dette punkt fjernes fra notatet.

Det blev aftalt, at HR & Jura sender materialet ud til lederne og beder dem drøfte oplægget i de lokale MED-udvalg. Herefter kommer sagen tilbage på KommuneMED i april, som herefter kommer med en samlet indstilling til brug for behandlingen af sagen i ØU og KB.

Beslutning fra KommuneMED 4. april 2019

Medarbejderrepræsentanterne kunne tilslutte sig, sagen videresendes til politisk behandling.

Spørgeskemaundersøgelsen viste et noget uklart billede med relativt stor uenighed.

Medarbejderrepræsentanterne gjorde opmærksom på, at man skulle kigge på de forskellige overenskomster, da der kan være forskellige regler om fx betalt frokost, hvilket kan have indflydelse på hvad man kan forlange ift. rygning.

Det blev foreslået, at man allerede nu går i gang med at tilbyde forskellige rygeafvænningsstilbud. Dette var der opbakning til.

Det blev oplyst, at siden notatet blev lavet, er 11 kommuner er gået med på røgfri arbejdsplads. Der vil være erfaringer, man kan trække på fra disse kommuner.

Jette sagde afslutningsvist, at sagen dermed nu går videre til politisk behandling.

Bilag

folder kræftens bekæmpelse roegfri-arbejdstid

Notat om indførsel af røgfri arbejdstid i Albertslund Kommune

Oversigt høringssvar til KMED

Notat lokale MED udvalg indførsel af røgfri arbejdstid

Høringsspørgsmål lokale MED udvalg

Punkt 5: Retningslinjer for nære relationer i Albertslund Kommune

81.00.00-G01-8-18

Anledning

HR & Jura er blevet gjort opmærksom på, at der har været udfordringer med nære relationer på nogle arbejdspladser i Albertslund Kommune. HR & Jura har derfor udarbejdet et sæt retningslinjer for fremtidige nære relationer i kommunen, så det sikres, at ingen medarbejdere føler sig mindre favoriserede.

Sagsfremstilling

For at sikre gennemsigtighed og for at understøtte gode arbejdsfællesskaber har HR & Jura udarbejdet retningslinjer for nære relationer på arbejdspladsen. Nære relationer på arbejdspladsen kan have en uhensigtsmæssig effekt på arbejdsmiljøet og være forstyrrende for arbejdets udførelse. Disse retningslinjer har til formål at sikre rammer på arbejdspladsen, der gør, at ingen medarbejdere føler sig mindre favoriserede på grund af nære relationer på arbejdspladsen.

Retningslinjerne er udarbejdet på baggrund af forvaltningslovens regler om inhabilitet og vedrører derfor nære relationer mellem en medarbejder og leder, leder og leder og en leder/medarbejder og en leverandør.

Retningslinjerne for nære relationer træder i kraft den 1. juni 2019 og gælder for såvel fastansatte, tidsbegrænsede ansatte, vikarer og praktikanter.

HR Jura har foruden retningslinjerne udarbejdet et kort skriv til medarbejdersiden, hvor retningslinjerne er præciseret yderligere.

Retningslinjerne er godkendt i Direktørforum den 18. marts 2019.

Retningslinjerne samt det korte skriv til medarbejdersiden er vedlagt som bilag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at kommuneMED godkender retningslinjerne

Beslutning

Jette ridsede kort baggrunden for de ønskede retningslinjer op. Ønsket er generet af nogle konkrete sager på nogle arbejdspladser, hvor familiemedlemmer er blevet behandlet/stillet bedre end de øvrige medarbejdere.

På den ene side kan en sådan kultur være fin, på den anden side kan man ende i nogle meget uheldige sager.

Retningslinjerne vil gælde fremadrettet.

Medarbejderrepræsentanterne kunne i høj grad bakke op om retningslinjerne, og de blev derfor godkendt. Der var enighed om, at det var meget vigtigt, at retningslinjerne blev formidlet grundigt til lederne.

Sagen går videre i ØU.

Bilag

retningslinje nære relationer - godkendt af DIF

Skriv til medarbejdersiden vedr. nære relationer

Punkt 6: Nyt om arbejdsmiljø

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Nyt om arbejdsmiljø.

Sagsfremstilling

- Opdateret oversigt over Arbejdstilsynets besøg

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Der blev spurgt til, om der var sket en stigning i antallet af besøg fra arbejdstilsynet. Dette var ikke tilfældet. Oversigten blev herefter taget til efterretning.

Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT marts 2019.xlsx

Punkt 7: Orientering fra formanden og næstformanden

00.00.00-A00-17-16

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer.

Jette Runchel orienterer herunder om:

- Forskellige sager på Social- og Familieområdet, herunder genopretningsplan, økonomi m.v.

Særsomt er vedlagt ØU/KB sag om "Fremtidig ledelse af afdelingen "Social og Familie".

- Overførselssagen
- Udskydelse af valg af MED- og AMRrepræsentanter i Jobcentret til august 2019 på baggrund af omorganisering

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

Som tidligere nævnt, havde Jette i går bedt om at få sagen om "Fremtidig ledelse af afdelingen Social og Familie" fra ØU på dagsordenen på dagens møde.

Der er lagt op til en anderledes opdeling af afdelingen, en ny ledelsesstruktur og en plan for at nedbringe antallet af sager og genoprette økonomien. Der lægges op til en opnormering af medarbejdere.

Som nævnt har nogle af udfordringerne i afdelingen været stor udskiftning, højt sygefravær, dårlig trivsel, manglende overlevering af sager og mange flere borgere med særlige behov.

På baggrund af udviklingen og de opgaver, der står foran os mener både ØU og topledelsen nu, at man er nødt til at dele opdelingen op, således at chefen får en mindre afdeling af forholde sig til.

Det er ikke sikkert, at afdelingen skal være delt op for altid. Bl.a. skal PPR formentlig tilbage til børnedelen på et tidspunkt, men for nuværende er der behov for mindre enheder og tæt opfølgning.

Sagen er sendt i høring i afdelingen.

Niels oplyste, at medarbejderrepræsentanterne kunne bakke op om en opdeling.

Jette oplyste, at såfremt sagen blev godkendt i ØU ville man slå lederstillingen op kort derefter. Dog afventede man at den ledige direktørstilling blev besat.

I forhold til overførselssagen nævnte Jette, at som Steen allerede havde redegjort for, så blev der arbejdet på at indefrysse overførslerne frem for at lave en ny opbremsningsplan. Man ligger p.t. og balancerer men alt afhænger af hvad der i øvrigt sker med økonomien.

Jette nævnte, at der lå en række vigtige videreformidlinger til lederne, som hun tænker bør tages på et lederforummøde – bl.a. om overførselssagen, nære relationer og de økonomiske udfordringer.

Afslutningsvis orienterede Jette om, at hun havde nikket til en udskydelse af valget af MED- og arbejdsmiljørepræsentanter i Borger og Arbejdsmarked på grund af en omorganisering.

Bilag

Fremtidig ledelse af afdelingen Social og familie.pdf

Punkt 8: Historier til Pippet

00.00.00-A00-17-16

Anledning

Historier til Pippet drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til Pippet drøftes

Beslutning

Temaet om sygefravær skal i Pippet.

Nære relationer også, men skal vente til juni måned

Punkt 9: Eventuelt

00.00.00-A00-17-16

Sagsfremstilling

- KommuneMED fotograferes
- Endelig oversigt over forbrug af lokale AKUT-midler i overenskomstperioden 2018-2021

Beslutning

Oversigten over forbruget af AKUTmidler blev taget til efterretning.

Jette bød velkommen til den nye arbejdsmiljørepræsentant, Mark Thorsø Madsen fra Materialegården, som nåede frem til mødets sidste punkt efter sit kursus. Mark glædede sig til at komme i gang med arbejdet.

Herefter blev KommuneMED fotograferet til Medarbejdersiden.

Bilag

Lokale AKUT-midler - regnskab 31.12. 2018 opdateret.XLSX