

REFERAT KommuneMED d. 05-03-2024

Mødedato Tirsdag d. 05. marts 2024 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1 og 2

Indholdsfortegnelse

Temamøde: Drøftelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.....	3
Godkendelse af referat og dagsorden.....	5
Orientering fra formand og næstformand.....	6
Sygefravær 4. kvartal 2023 og samlet for 2023.....	7
Orientering om arbejdsmiljø.....	10
Historier til videreformidling.....	11
Eventuelt.....	12

Punkt 1: Temamøde: Drøftelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold

81.38.04-P00-1-24

Anledning

KommuneMEDs temamøde med den årlige drøftelse af arbejdsmiljø, input til indsatsområder og mål for KommuneMEDs strategiplan 2024-2025 samt sager udskudt fra KommuneMEDs møde 5. februar 2024.

Sagsfremstilling

På temamøde har KommuneMED den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. §4 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Ifølge bekendtgørelsens §4 skal KommuneMED på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse:

- tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
- fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
- vurdere, om det foregående års mål er nået,
- fastlægge mål for det kommende års samarbejde og
- drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden

Temamødet indledes med et oplæg til drøftelse, hvori der samles der op på KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 og der gives en status på arbejdsmiljøet. På den baggrund og på baggrund af aktuelle behov, drøfter KommuneMED, hvilke indsatser og mål, der er vigtigt at have med i "KommuneMEDs strategiplan 2024-2025" og "Kompetenceudviklingsplan 2024 for MED og AMO".

På baggrund af drøftelserne i KommuneMEDs temamøde samler Organisation & Politik et udkast til "KommuneMEDs strategiplan 2024-2025" og udarbejder et udkast til "Kompetenceudviklingsplan 2024 for MED og AMO". Strategiplanen for 2024-2025 kommer således til at indeholde både de årlige arbejdsmiljømål og de strategiske indsatsområder og mål. Kompetenceudviklingsplanen skal understøtte, at der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i Albertslund Kommune.

Udkastene til strategiplan og kompetenceudviklingsplan behandles på KommuneMEDs møde den 17. april 2024.

Program for mødet 5. marts (tidsangivelser er vejledende):

9-11: Temamøde - årlig arbejdsmiljødrøftelse og input til KommuneMEDs strategiplan 2024-2025

11-11.30: KommuneMED med sager fra 5. februar

11.30-12.00: Frokost (der bestilles forplejning til mødet)

12.00-13.00: Rundvisning på Albertshøj etape 3

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold drøftes

Beslutning

På baggrund af oplægget havde KommuneMED den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder en drøftelse af indsatser og mål for KommuneMEDs strategiplan 2024-2025. Under hovedoverskriften den attraktive arbejdsplads pegede KommuneMED på 4 indsatsområder for de kommende års arbejde: Tiltrækning, tilknytning, trivsel & nærvær og den rummelige arbejdsplads. KommuneMEDs drøftelse og inputs samles og bearbejdes af HR & Organisationsudvikling, så KommuneMED på mødet den 17. april 2024 kan behandle udkast til strategiplan 2024-2025.

Bilag

Oplæg til drøftelse_temamøde for KommuneMED 5. marts 2024

Punkt 2: Godkendelse af referat og dagsorden

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Referat og dagsorden blev godkendt.

Bilag

Referat - 05. februar 2024

Punkt 3: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Orienteringer fra KommuneMEDs formand og næstformand

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning

Beslutning

Henrik Harder orienterede om;

- Ansættelsesproces i forhold til ny direktør. 28 har søgt, og der er nu valgt ud til 1. runde. Der træffes beslutning om ansættelse på KB den 19. marts, således at kandidaten kan starte 1. maj.
- Der er ligeledes en proces igang i forhold til at ansætte ny leder på Brøndagerskolen som også forventes godkendt af KB den 19. marts.
- Der er borgermøde om budgettet den 7. marts hvor KommuneMED er inviteret. Der er i øjeblikket 24 borgere tilmeldt.

Anne Børgesen orienterede om, at der er temamøde om arbejdsmiljø 8. april.

Punkt 4: Sygefravær 4. kvt 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.

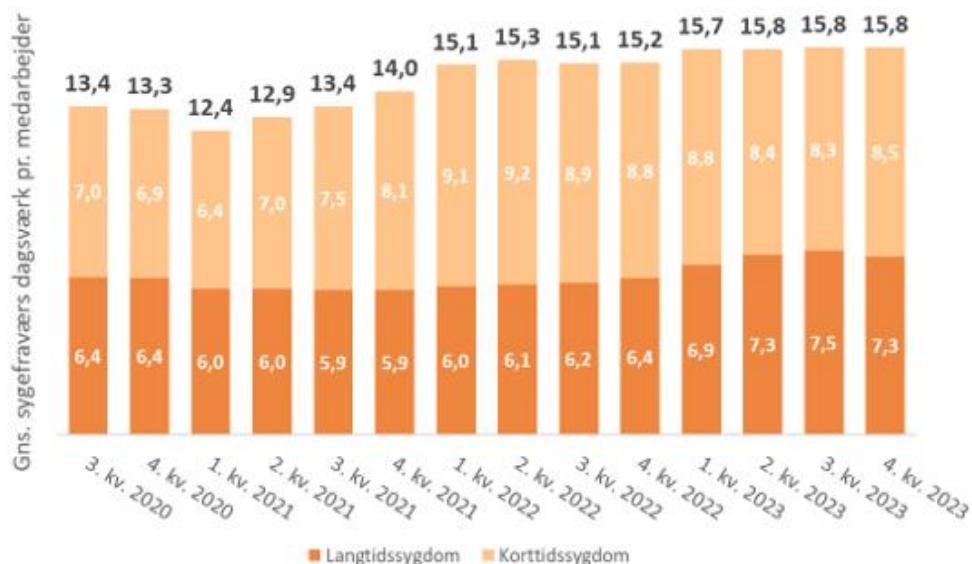
Sygefraværet i den seneste opgørelse er opgjort til 15,8 pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er identisk med opgørelsen fra 3. kvartal. Indeholdt i den stagnerende udvikling er der forskydninger på områdeniveau, hvor fraværet er steget med 4,4 dage pr. medarbejder i Økonomi & Stab og faldet med 0,1 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 fraværdsdage 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 håndtering 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/arbejdsmiljøgrupper 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 ledernes sygefraværssindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen.

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. Alle afdelinger har nu meldt måltal ind for 2024. Oversigten over indmeldte måltal kan ses i bilag 3 og 4. Tomme celler angiver organisationsenheder, hvor det har været vanskeligt at fastsætte et meningsfuldt måltal.

Måltallene indarbejdes i ledelsesinformationssystemet hurtigst muligt, 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

Marie Aasøe nævnte, at der er en oplevelse af, at det meget hurtigt bliver en drøftelse af tal fremfor indhold når vi arbejder med sygefravær. Det vil vi gerne kigge på. Meget af vores arbejde kommer til at handle om at drøfte indholdet i sygefraværet, og hvordan vi håndterer det ledelsesmæssigt fremfor at grave i data. I forhold til data fra dette kvartal er der en særlig opmærksomhed på langtidsfraværet og de dynamikker, der kan gøre sig gældende i disse tal. Arbejdet med sygefravær er en kontinuerlig proces, også i at fastholde situationen når vi er et bedre sted.

Henrik Harder spurgte til , at hvis vi overholder det måltal vi har meldt ind, hvilket tal ligger vi så på i forhold til hele kommunen (hvor vi nu ligger på 15,8%).

Marie Aasøe oplyste, at det kan vi regne på til næste gang, men der er en overvejelse i hvor meget der kigges på tal helt overordnet for kommunen, og i forhold til de enkelte afdelinger og den konkrete situation, der er der.

Anneke Søe nævnte, hun havde haft svært ved at forstå hvad måltal egentlig kunne bruges til. Når der skal sættes måltal for hhv. korttids og langtidssygefravær og graviditetsfravær kan det være mere eller mindre oplyst det grundlag man har at arbejde ud fra.

Henrik Harder sagde, at man ikke må ikke anskue det således, at det kun er en succes, hvis vi overholder det, men det handler om at have en opmærksomhed på det. Hvis der er faktorer der gør, at man ikke kan overholde det, så er det jo det.

Kristine Klæbel bemærkede, at det havde været en lang proces at komme herhen. Måske er der mere værdi at hente i at arbejde med alt det der ligger rundt om data - hvordan arbejder man med sygefravær ledelsesmæssigt, hvilken understøttelse giver vi vores ledere i det osv.

Rikke Terslev sagde, at der har muligvis tidligere været en kultur for, at hvis man ikke nåede de mål man satte, så var man ikke lykkedes, men hun syntes at vi er et andet sted nu, hvor vi prøver noget af. Nogle steder handler det bare om at komme igang med at have en dialog om sygefravær på arbejdspladserne, og det er på mange måder vigtigere end nødvendigvis at nå måltallet.

Bilag

Sygefravær pr 4 kvartal 2023 - Afdelinger

Sygefravær pr 4 kvartal 2023 - enheder

Måltal_2024_overblik

Måltal_2024_enheder

Punkt 5: 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

Malou Lunderød orienterede om, at der er et nyt system, der erstatter AT online. Fremadrettet vil det således være muligt igen at have et centralt overblik over påbud og tidsfrister, men det vil sandsynligvis ikke kunne vise kommende besøg. Det vil således ikke være muligt centralt at holde overblik over kommende besøg på kommunens arbejdspladser, og det vil derfor stille krav til, at den enkelte leder er opsøgende, hvis der er behov for rådgivning eller sparring fra HR forud for et besøg fra Arbejdstilsynet.

Punkt 6: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-24

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Information om at KommuneMED er gået igang med strategiplanen.

Punkt 7: Eventuelt

81.38.04-P35-1-24

Beslutning

Der var intet under eventuelt.