

# **REFERAT KommuneMED d. 14-05-2020**

**Mødedato** Torsdag d. 14. maj 2020 kl. 10:00

**Mødested** KB-salen

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
KommuneMEDs strategiplan 2020-2021.....	4
Sygefraværstatistik 2019.....	6
Fælles afskedigelser i Albertslund Kommune.....	8
Nedsættelse af forhandlingsorgan.....	9
Årlig drøftelse med borgmesteren.....	10
Orientering fra formand og næstformand.....	12
Nyt om arbejdsmiljø.....	15
Historier til videreformidling.....	16
Eventuelt.....	17

# **Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat**

81.38.04-P35-29-19

## **Anledning**

Godkendelse af referater fra 1. april og 14. april (teamsmøder) og dagsorden til dagens møde

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

## **Beslutning**

Der var afbud fra Majken Kondrup.

Dagsorden og referater blev godkendt uden bemærkninger.

## **Bilag**

Referat-01042020teams

Referat KomMED 14042020teams

## Punkt 2: KommuneMEDs strategiplan 2020-2021

81.38.04-P00-1-20

### Anledning

I følge MED-aftalen skal der udarbejdes en 2-årig strategiplan som indeholder indsatsområder og opgaver indenfor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som KommuneMED er enige om at have fokus på. Desuden skal der i henhold til arbejdsmiljøloven årligt sættes mål for arbejdsmiljøarbejdet på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Disse to krav er samlet i den 2-årige "KommuneMEDs strategiplan", som justeres efter 1 år.

### Sagsfremstilling

Som afsæt for strategiplanen havde KommuneMED et temamøde den 11. december 2019, hvor udvalget drøftede, hvilke trends, der forventes at fylde mest i fremtiden og hvordan udvalget forholder sig til de forskellige trends. Som inspiration til drøftelsen startede dagen med en præsentation af data om sygefravær, trivsel og arbejdsskader, som KommuneMED har behandlet på tidligere møder. Formålet med temamødet var en strategisk drøftelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, og var dermed også en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse afsluttes med KommuneMEDs behandling af strategiplanen og den kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen, som skal udarbejdes i henhold til arbejdsmiljøloven.

#### KommuneMEDs strategiplan 2020-2021

KommuneMEDs strategiplan skal indeholde indsatsområder og opgaver, som KommuneMED er enig om er særligt væsentlige at have fokus på om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Der er udarbejdet et oplæg til en KommuneMED-strategiplan for 2020-2021 med følgende indsatsområder:

1. Fremtidens arbejdsformer
2. Fremtidens arbejdsfællesskaber
3. Systematisk arbejdsmiljøarbejde

For hvert indsatsområde er der formuleret mindst et mål.

#### Kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen 2020

På baggrund af oplægget til KommuneMEDs strategiplan 2020-2021 er der udarbejdet et oplæg til kompetenceudviklingsplan for 2020. Planen indeholder den supplerende arbejdsmiljøuddannelse og supplerende uddannelse til MED-medlemmer, som Albertslund Kommune skal udbyde, og som skal sikre

- En løbende målrettet opdatering, som kan styrke arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdslederens og MED-medlemmernes kompetencer.
- Viden og kompetencer, som er relevante for arbejdsmiljø- og MED-arbejdet i kommunen.

Planen er målrettet arbejdsledere, arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af MED-udvalg. Den konkrete planlægning, bl.a. endelige aftaler med eksterne undervisere, afventer KommuneMEDs behandling. StoreMEDdag er dog tilrettelagt på baggrund af KommuneMEDs beslutning om tema den 21. juni 2019. De præcise datoer i kompetenceudviklingsplanen fastlægges når tilbagevendingsplanen efter Covid-19 kendes.

Det kan overvejes om nogle af kurserne skal være obligatoriske at deltage i for de angivne målgruppen. Obligatoriske kurser kan understøtte, at målene i KommuneMEDs strategiplan realiseres. En ulempe kan være, at nogle fra målgruppen allerede har den viden, som man opnår på kurserne, og obligatorisk deltagelse dermed vil være spild af tid.

Der udarbejdes en ny kompetenceudviklingsplan for 2021 på baggrund af revisionen af KommuneMED strategiplan efter det første år.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMEDs strategiplan 2020-2021 godkendes, og
2. at Kompetenceudviklingsplan for 2020 godkendes, herunder beslutter om nogle af kurserne skal være obligatoriske for målgrupperne

## **Beslutning**

Jette Runchel sagde indledningsvis, at der jo forelå et forslag til en strategiplan samt en kompetenceudviklingsplan.

Lars Skovmand og Mark Madsen havde fremsendt et forslag om en tilføjelse til strategiplanens tekst under indsatsområde 1:

Indsatsområde 1: Fremtidens arbejdsformer

Uanset om vi arbejder med velfærd, udvikling af byen eller funktioner, som støtter op om det, ændrer arbejdsformerne sig og dermed også i de krav der stilles i fremtiden til udførsel af arbejdet. Der skal derfor sikres, at der et balanceret forhold mellem medarbejderkompetencer, teknologi, opgaver og organisering af arbejdet.

Strategiplanen blev godkendt med den nævnte tilføjelse.

Herefter drøftede man kompetenceudviklingsplanen og hvilke kurser man mente skulle være obligatoriske.

Der var enighed om, at Store MEDdag skulle være obligatorisk for TRIO'en, at ledere, der ikke havde deltaget i kurser om sygefraværssamtaler eller havde behov for genopfriskning, skulle deltage i disse kurser samt at leder og/eller AMR skulle have været på Insubiz kursus.

Herefter blev kompetenceudviklingsplanen godkendt.

## **Bilag**

Temamøde slides 11.12.19

KommuneMEDs strategiplan 2020-2021 - udkast

Kompetenceudviklingsplan for 2020-2021 for arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter

## Punkt 3: Sygefraværstatistik 2019

81.28.00-P05-2-18

### Anledning

Som led i den forstærkede sygefraværssindsats orienteres KommuneMED om sygefraværet i 2019. Orienteringen omfatter den forstærkede sygefraværssstatistik, justering af sygefraværssstatistikken og fremtidige måltal for sygefravær.

### Sagsfremstilling

Ansatte i Albertslund Kommune havde i gennemsnit 13,5 sygefraværdsdage i 2019, hvilket er 0,1 dag mere end i 2018. Måltallet for 2019 var gennemsnitligt 12,7 dage pr. ansat, og målet er dermed ikke nået. 26 enheder har i 4. kvartal haft et sygefravær over måltallet.

Den forstærkede sygefraværssindsats

Der er gennemført en status på den forstærkede sygefraværssindsats, se vedlagte bilag. Det gennemgående billede er, at ledelsens systematiske opfølgning på sygefravær er grundlæggende for, at medarbejders tilbagevenden til arbejdet.

Der er pilotprojekter for Dagtilbud og Jobcentret. I Dagtilbud er 8 institutioner udvalgt til særligt at arbejde med sygefravær. For Dagtilbud samlet er sygefraværet steget med 0,9 sygedage pr. ansat fra 2018 til 2019. I pilotprojektet har der i første omgang været fokus på den systematiske opfølgning på sygefraværet og hvilke indsatser, der ud fra en bred tilgang til sygefravær, kan understøtte nedbringelsen af sygefravær på den enkelte institution.

I Jobcentret er sygefraværet faldet med 9,5 sygedage pr. ansat. Der har været iværksat en række initiativer, herunder at ledelsen og HR & Jura månedligt gennemgår sygefraværet.

Der har været håndholdte forløb på 5 arbejdspladser. På 4 af disse enheder er sygefraværet faldet. To af enhederne er skoler, Brøndagerskolen og Herstedvester Skole. Alle skoler indgår i et projekt om professionel kapital på baggrund af budgetaftalen 2019s løft til folkeskolen, som foregår i samarbejdet med Danmarks Lærerforening. Det forventes, at dette projekt har en afsmittende effekt på sygefraværet. Derfor ophører de håndholdte forløb på Brøndagerskolen og Herstedvester Skole.

Justering af sygefraværssstatistikken

Hidtil er sygefraværssstatistikken gjort op én gang i kvartalet. Det vil sige, at 1. kvartalstallene indeholder sygefraværet for årets 3 første måneder, 2. kvartalstallene indeholder sygefraværet for årets 6 første måneder osv. Dermed kan tallene ikke umiddelbart sammenlignes med fx måltallet for året. For at gøre sygefraværstallene mere robuste og umiddelbart sammenlignelige, opgøres tallene fremover som sygefraværdsdage over de sidste 4 løbende kvartaler.

Der er udarbejdet et revideret overblikssark over sygefravær i hele organisationen fordelt på enheder. Arket indeholder sygefraværsoplysninger for de sidste 3 år, de sidste 2 kvartaler (opgjort som sygefraværdsdage over de sidste 4 løbende kvartaler), langtidssygefravær andel af det samlede sygefravær, antal årsværk og måltal. Desuden er tilføjet et nationalt benchmark. Ændringerne skal styrke muligheden for at se udviklingen i sygefravær og tydeliggøre, hvor en indsats vil gøre den største forskel.

Metoden for det nationale benchmark anvendes allerede i Glostrup Kommune. Dette benchmark er udarbejdet på baggrund af udtræk fra KRL over den procentvise fordeling på overenskomstområder i den enkelte enhed. Herefter beregnes et vægtet gennemsnit for sygefraværet ud fra de repræsenterede overenskomstgrupper i den enkelte enhed. Da sygefraværstallene i KRL først er tilgængelig i maj det efterfølgende år, er det nationale benchmark for foregående år.

## Måltal

Over årene har der været anvendt forskellige metoder til at fastsætte måltal. I 2018 besluttede Chefforum, at måltallet skulle være 0,7 dage mindre end det tidligere års sygefravær på afdelingsniveau.

Den årlige fastsættelse af måltal mindsker måltallets styringskraft. Derfor sættes fremover et 3årigt mål med nedbringelse af sygefraværet. Målet er et fald i sygefraværet på 20% fra 2019 til 2022 på afdelingsniveau. Et 20% fald i forhold til 2019-niveauet svarer til, at sygefraværet i 2022 skal være maksimalt 10,8 dage i gennemsnit i Albertslund Kommune. Til sammenligning var sygefraværet i de danske kommuner i 2018 på gennemsnitligt 10,0 dage pr. medarbejder. Der er bilagt en oversigt over de konkrete måltal fordelt på afdelinger.

## Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. At sygefravær for 2019 tages til orientering.
2. At orientering om forstærket sygefraværsindsats tages til efterretning.
3. At måltal for sygefravær godkendes.

## Beslutning

Niels Ulsing nævnte, at medarbejderrepræsentanterne var godt tilfredse med den gode orientering om sygefraværet, og syntes det gav god mening med 3-årige mål fremover.

Herefter blev orienteringen taget til efterretning og måltallet blev godkendt.

## Bilag

Kvartalsstatistik 1-4. kvartal 2019

Status på den forstærkede sygefraværsindsats

Sygefraværstatistik hele 2019 nyt format

Måltal for sygefravær fra 2020 til 2022

## **Punkt 4: Fælles afskedigelser i Albertslund Kommune**

00.01.00-P35-1-20

### **Anledning**

Borger & Ydelsescenterets personale har i forbindelse med sidste afskedigelsesrunde bedt MED i Borger & Ydelsescenteret om, at forelægge uhensigtsmæssigheder omkring dette til KommuneMED.

### **Sagsfremstilling**

Personalet i Borger & Ydelsescenteret oplevede i forbindelse med sidste sparerunde en del uhensigtsmæssigheder. Disse er forlagt afdelingens MED som i den forbindelse har oplyst til personalet, at sagen vil blive forelagt KommuneMED som øverste fælles MED.

Afdelingen ønsker med dette punkt at gøre KommuneMED opmærksom på, at dagen der er skidt for os alle, ikke behøver at blive værre, som den bliver når der ikke er foretaget koordinering og planlægning.

### **Indstilling**

MEDudvalget i Borger og Ydelsescentret indstiller,

1. at KommuneMED drøfter henvendelsen fra Borger- og Ydelsescentret

### **Beslutning**

Jette Runchel fortalte, at man havde fået en henvendelse fra Borgerservice om yderligere strømlining af afskedsprocessen, da man havde oplevet nogle uhensigtsmæssigheder på afskedigelsesdagen i november.

Jette Ruchel mente, at en afskedigelsesproces altid ville være svær. Hun mente, at man havde prøvet at forberede sig bedst muligt. Det havde været op til de enkelte MEDudvalg at fastlægge en proces for selve afskedigelsesdagen, da afdelingerne var meget forskelligt berørt og også forskellige i struktur og ledelseslag.

Man havde lukket telefonerne mellem 8-10, men det er svært at koordinere, at alle er færdige samtidig.

Niels Ulsing nævnte, at det var relevante oplevelser at videregive og at de skulle tages med i fremtidige overvejelser. Man bør undgå, at der går håndværkere, besøgende og borgere rundt midt i afskedigelsesrunde.

Der var enighed om, at der var en opgave i se på, om, hvorvidt Rådhuset skulle holde lukket ifm. en evt. fremtidig lignende situation.

Herefter blev sagen taget til efterretning og indgår i den videre evaluering og overvejelser.

### **Bilag**

Opfølgning på masseafskedigelser i forhold til budgetbesparelser

## **Punkt 5: Nedsættelse af forhandlingsorgan**

81.38.04-P27-1-20

### **Anledning**

Nedsættelse af forhandlingsorgan til genforhandling af lokal MED-aftale for Albertslund Kommune.

KommuneMED har på mødet den 5. februar 2020 evalueret den midlertidige Aftale om MED-struktur. Aftale om MED-dialogmøder som 2-årigt forsøg i MED-strukturen i perioden april 2015 til april 2018. Aftalen er i 2018 forlænget med yderligere 2 år, frem til april 2020.

Den midlertidige MED-struktur ønskes gjort permanent.

### **Sagsfremstilling**

Jfr. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, skal en lokal MED-aftale genforhandles, hvis kommunen ønsker at nedlægge MED-niveauer, fjerne eller reducere medindflydelse og medbestemmelse, uden at det skyldes ændringer i kommunens organisation eller ledelsesstruktur. Ved genforhandling af lokal MED-aftale skal der nedsættes et forhandlingsorgan.

Det er KL's vurdering, at den nye MED-struktur med ad-hoc dialogmøder er at betragte som en reducere af den formaliserede adgang til medindflydelse og medbestemmelse. Der henvises til telefonisk samtale 14. februar 2020.

Hver part skal inden 4 uger oplyse den anden part om, hvem der repræsenterer dem i forhandlingsorganet. Efter 4 uger kan der indkaldes til møde blandt de udpegede.

Ledelsen på den ene side og de lokale forhandlingsberettigede organisationer (LO, FTF og Akademikerne) på den anden side afgør selv deres repræsentation i forhandlingsorganet.

### **Lovgrundlag**

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse. KL og Forhandlingsfællesskabet, 12. december 2016.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

1. at der indgås aftale om nedsættelse af forhandlingsorgan

### **Beslutning**

Jette Runchel nævnte indledningsvist, at man havde håbet, at man kunne klare ændringerne uden nedsættelse af et forhandlingsorgan. Dette havde dog vist sig ikke at være muligt, efter at man havde været i dialog med KL.

Det blev aftalt, at der fra medarbejdersiden deltager 3 repræsentanter fra hhv. AC, LO og FH og så finder ledelsen 2-3 deltagere.

Niels Ulsing fremsender navnene på deltagerne og så bliver der indkaldt til møde.

## **Punkt 6: Årlig drøftelse med borgmesteren**

81.38.04-P35-29-19

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

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

### **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.

### **Beslutning**

Jette Runchel bød velkommen til borgmester Steen Christiansen.

Borgmesteren takkede for invitationen og indledte med at kvittere for indsatsen fra medarbejderne i forbindelse med både budget 2020 og Corona-krisen.

Under Corona-krisen er der udvist stor fleksibilitet, omstillingsevne og samarbejdsvilje. Det har været en ekstrem kompleks opgave og Steen Christiansen rettede en tak til alle – både dem der havde været i front hele tiden og sørget for de ældre, syge og nødpasning og også til alle dem som havde arbejdet hjemmefra hele tiden.

Nu er man i gang med fase 2 af genåbningen, som har vist sig at være sværere end nedlukningen.

Der har i Kommunalbestyrelsen været bred enighed om håndteringen af situationen lokalt. Man har bl.a. fremrykket betalingen af leverandører og igangsat anlægsopgaver for at bidrage til at holde gang i samfundsøkonomien.

I forhold til kommunens økonomi nævnte Steen, at udligningsreformen nu er faldet på plads.

For Albertslund betyder det ikke den helt store økonomiske ændring, idet man ikke modtager ret mange flere penge end tidligere, men nu kender man de økonomiske vilkår 2 år frem.

Der vil i perioden være et ekstra råderum på 70 mio. kr. da kommunen får kompensation for udlændingekriteriet.

Nu afventer man, hvordan man griber sundhedskrisen an fremover og hvilke økonomiske konsekvenser den får kommunalt.

I maj måned afventes også økonomiaftalen mellem KL og kommunerne. Her er der en række ubekendte i forhold til Corona og hvilke opgaver kommunerne får pålagt at løse i den forbindelse fremadrettet.

Forvaltningen er blevet bedt om at kigge på, hvordan vi proaktivt kan agere ift. initiativer til afhjælpning af de kommende økonomiske udfordringer efter Corona. Man vil gerne kigge ind i nogle bæredygtige løsninger.

I forsommeren kommer der også et nyt budgetkatalog for 2021. Der vil køre en proces i juni og efter sommerferien. Umiddelbart ser det ud til at det ikke bliver så stor en omgang som i 2019.

I august har man et mere præcist billede af økonomien og kan sige mere om denne herefter.

Jette Runchel takkede borgmesteren for hans oplæg.

Niels Ulsing rejste spørgsmål om rengøring, og om man ikke burde se på en øget rengøring fremover – bl.a. på grund af det øgede fokus på hygiejne.

Steen Christiansen mente, at det var noget man ville komme til at tale meget mere om fremover. Der vil være et stort behov for at sikre, at man ikke får sat nogle smittekæder i gang.

Der blev spurgt til, om man ville gøre noget ved lys og lyd på Herstedlund, hvilket tidligere blev udsat og der blev spurgt til planerne for fase 3 af Albertshøj.

Steen Christiansen mente, at Herstedlund måske nok er et af de steder, hvor man vil kigge på nu, men der var ikke afgjort noget konkret. I forhold til etape 3 af Albertshøj håber man på snart at kunne gå i gang, men at der skal findes en ny entreprenør.

Maiken Amisse nævnte, at der på lærerområdet var utilfredshed med, at mange havde fået besked på at bruge ferie ifm. nedlukningen. De fleste har været fuldt på arbejde, og syntes derfor det var uretfærdigt at få inddraget f.eks. 6. ferieuge.

Borgmesteren henstillede til, at man tog en lokal drøftelse med ledelsen og evt. afdelingschefen, de steder, hvor man ikke var enige i hvordan ferieinddragelsen var foregået.

Jette Runchel nævnte, at man på de enkelte arbejdspladser havde foretaget konkrete vurderinger af opgaver og bemanning i forhold til, om der skulle anvendes ferie.

## Punkt 7: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-29-19

### Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Status i forhold til Covid 19 (Coronavirus), herunder plan for genåbning af rådhuset
- Regnskab og Overførselssag (indstilling til KB er vedlagt. Bilag til indstillingen fremgår her: <https://albertslund.dk/politik/dagsordener-og-referater/?agendaId=1237&agendaType=Referat#OU/KB-Overførselafmer-ogmindreforbrugfra2019>
- Orientering om budgetproces 2021 (indstilling til KB er vedlagt. Bilag til indstillingen fremgår her: <https://albertslund.dk/politik/dagsordener-og-referater/?agendaId=1237&agendaType=Referat#OU/KB-Regnskab2019Afgivelseafkommunensregnskabtilrevisionen>
- Orientering om udbud af arbejdsbeklædning

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### Beslutning

I forhold til Corona oplyste Jette Runchel, at der er udarbejdet en plan for Rådhus, Jobcenter og tilgrænsende områder. Man afventer en afklaring af, hvornår man må møde ind. I fase 3 er det dem med sagspukler, der kan vende tilbage og hvem det mere præcist dækker, er lederne ved at finde ud af.

Jette Runchel mente, at vi kiggede ind i et forholdsvist langt forløb med hjemmearbejde endnu. Der vil formentlig gå et langt stykke tid før alle er fuldt og helt fysisk tilbage på kontorerne samtidig.

I den øvrige del af kommunen er man mange steder i fuld gang med den yderligere genåbning, bl.a. i skolerne, på plejehjemmene, på biblioteket, i genopræningen m.v.

Niels Ulsing nævnte, at han via Kontaktudvalget havde fået en række spørgsmål:

Hvor mange ansatte har været smittet?

Hvordan vil Corona-fraværet påvirke sygefraværssnakken fremover?

Har vi haft nok værnemidler?

Endelig var der fremkommet forslag om, at der på rådhuset blev sat sprit op på alle toiletter og i køkkener, og at det blev gjort tydeligt hvem der havde ansvar for at fylde dem op og hvor man fik nyt sprit.

I forhold til antal smittede oplyste Jette Runchel og Søren W. Rasmussen, at der havde været lidt forskelligt, hvordan man skulle opgøre COVID-19 sygefraværet. til KL Man ville bede om at få nogle konkrete tal fra HR.

Der er efterfølgende blevet oplyst følgende tal:

Covid-19-relateret fravær indberettet i perioden 2. marts til 13. maj 2020:

	Sum af Fraværsdage
By, Kultur & Fritid	73
Børne- & Familieafdelingen	13
Dagtilbud	252
Drift & Service	335
Miljø & Teknik	34
Skoler & Uddannelse	297
Sundhed, Pleje & Omsorg	935
Voksensocialafdelingen	159
Økonomi & Stab	16
Hovedtotal	2.114

Jette Runchel nævnte, at det generelt var indtrykket, at Albertslund var sluppet billigt både som kommune og arbejdsplads. Den mobile testenhed har været ude nogle gange, men har ikke konstateret ret mange smittede. Der har været meget stor forskel på, hvor hårdt Vestegnen har været ramt.

Henvendelsen om håndsprit tager Jette Runchel med tilbage til beredskabet.

Her blev rengøring også nævnt som et fornyet fokuspunkt.

Der blev spurgt til, hvem der skulle definere, hvem der var ramt af sagspukler. Her oplyste Jette Runchel, at det ville være de enkelte afdelingschefer.

I forhold til regnskab oplyste Søren W. Rasmussen, at man kom ud med et merforbrug på 7 mio. Der er en række områder, hvor der er et betydeligt merforbrug som f.eks., PPR, Familieafsnittet, Omsorg Omvendt er der en række områder med et mindreforbrug. Der har været en række merindtægter ift, øgede statsindtægter og salg af HNG.

I forhold til overførselssagen oplystes det, at man har en række projekter i gang, og at man har overført penge hertil. Der er overført 30 mio. på driftområdet. Overførsler fra 2017 og 2018 er lagt i kassen.

På anlæg er der afsat 60 mio. i 2020.

Budgetproces for 2021 er påvirket af corona-nedlukningen. Vi kender ikke compensationen på nuværende tidspunkt og ved heller ikke hvilke fremtidige foranstaltninger, kommunerne skal løse.

Udligningsreformen betyder dog en større budgetsikkerhed og kommunen får 5,4 mio mere i udligning.

Der skulle have været budgetseminar 6. maj, men det er udsat til 16. juni. Borgerinddragelsesmøderne er også udsat til august. Der arbejdes på en ny form for det.

ØU har besluttet, at der i år skal laves et budgetkatalog på 40 mio. Det arbejdes der også med. På seminaret skal der afrapporteres fra de iværksatte analyser og arbejdes mere detaljeret med budgettet.

Endelig orienterede Søren W. Rasmussen om, at der er igangsat et udbud af arbejdsbeklædning.

Der var intet under orientering fra næstformanden.

## **Bilag**

Overførselssag 2019-2020.pdf

Regnskab 2019.pdf

Samlet plan for gradvis a<sup>o</sup>bning af ra<sup>o</sup>dhuset mv.pdf

## **Punkt 8: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.04-P35-29-19

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at henvendelsen/tilbuddet fra Arbejdstilsynet drøftes og at orienteringen, herunder oversigten fra AT Online tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

- Opdateret oversigt over Arbejdstilsynets besøg - marts 2020
- Kommunen har modtaget en henvendelse om tilbud fra Arbejdstilsynet angående forebyggelse af situationer, hvor ansatte oplever en psykisk belastning i arbejdet.

### **Beslutning**

Lars Skovmand spurgte ind til, om der var nogle fælles træk i påbuddene og hvad der var blevet meldt tilbage.

Det blev aftalt at bede Joan Bendiksen kigge nærmere ind i om der var et fælles mønster.

### **Bilag**

Henvendelse fra Arbejdstilsynet.pdf

Udtræk OnlineAT marts 2020.xlsx

## **Punkt 9: Historier til videreformidling**

81.38.04-P35-29-19

### **Anledning**

Historier til videreformidling drøftes

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

### **Beslutning**

Der bør formidles noget ud om strategiplanen og kompetenceudvilingsplanen og specielt om arbejdsformer. Jette Runchel og Bente Poulsen drøfter dette nærmere.

## **Punkt 10: Eventuelt**

81.38.04-P35-29-19

### **Beslutning**

Maiken Amisse nævnte, at der havde været en afskedsrunde på en af skolerne her i maj. Her var man frustrerede over, at man ikke fik tilbud om Hartmanns på samme måde som ved den store besparelsesrunde.

Jette Runchel nævnte, at det ville hun have en opmærksom på, men at denne runde formentlig ikke hang direkte sammen med besparelsesrunden i november.

Henrik Hansen nævnte, at som en positiv side af Corona, oplevede man et helt anderledes nærvær og tid med børnene nu end man gjorde før Corona.