

# **REFERAT KommuneMED d. 28-09-2022**

**Mødedato** Onsdag d. 28. september 2022 kl. 12:00

**Mødested** Kommunalbestyrelsessalen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Arbejdsgruppen om Krav i arbejde - kommissorium.....	4
Implementering af Rammeaftale om seniorpolitik - OK21.....	5
Årsrapport forsikring & risikostyring 2021.....	7
Orientering om sygefravær 2. kv. 2022.....	9
APV- og Trivselsundersøgelse 2023 - Tidsplan.....	11
Rød og gul markering af sygefravær og handleplaner.....	13
Inspiration til et sundere liv.....	15
Nyt om arbejdsmiljø.....	17
Orientering fra formand og næstformand.....	18
Historier til videreformidling.....	19
Eventuelt.....	20

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

81.38.04-P35-1-22

## **Anledning**

Godkendelse af referat og dagsorden.

## **Sagsfremstilling**

Afbud fra Kristine Klæbel, Ann Ellingsgaard og Lars Skovmand. Emil Ottesen, afløser som ftr for FOA, deltager sammen med Susi Flex.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

## **Beslutning**

Godkendt.

## **Bilag**

Referat KommuneMED 25.08.22

## **Punkt 2: Arbejdsgruppen om Krav i arbejde - kommissorium**

87.15.00-G01-1-22

### **Anledning**

Godkendelse af kommissorium for arbejdsgruppen Krav i arbejde.

### **Sagsfremstilling**

KommuneMED har på mødet den 4. februar 2022 nedsat arbejdsgruppen Krav i arbejde. Der er på baggrund af yderligere drøftelser i KommuneMED, henholdsvis den 2. marts og 5. april 2022 udarbejdet et kommissorium for arbejdsgruppens opgave, ligesom kommunaldirektør Henrik Harder nu er indtrådt som formand for arbejdsgruppen.

### **Kommunaldirektøren indstiller,**

1. at kommissoriet for arbejdsgruppen Krav i arbejde godkendes.

### **Beslutning**

Det er et godt kommissorium, og fint, at kommissoriet tager udgangspunkt i den bekendtgørelse, der er kommet. I kommissoriet står der, at nogle opgaver er "født" med høje følelsesmæssige krav. Det betyder, at det er vigtigt, hvordan spørgsmålene om høje følelsesmæssige krav stilles til medarbejdere, især på de områder, hvor der ofte er høje følelsesmæssige krav. Det er ikke et udtryk for, at der ikke kan arbejdes med følelsesmæssige krav.

Godkendt.

### **Bilag**

Kommissorium for arbejdsgruppen Krav i arbejde

Tillæg til kommissorium - udfoldelse af krav i arbejdet

## Punkt 3: Implementering af Rammeaftale om seniorpolitik - OK21

81.37.00-P00-1-22

### Anledning

KL og Forhandlingsfællesskabet har i forbindelse med overenskomst 2021 indgået aftale om en række ændringer i Rammeaftale om Seniorpolitik.

En af ændringerne indebærer, at KommuneMED skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats hvert andet år, med mindre KommuneMED er enige om en anden periode.

### Sagsfremstilling

Ved OK-21 blev parterne enige om en fornyet og styrket seniorindsats, indeholdende en målsætning om at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked, ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne. Omdrejningspunktet for den styrkede seniorindsats er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR.

Særlig opmærksomhed i rammeaftalen kan rettes mod:

1. Nye indledende bestemmelser med vægt på blandt andet parternes fælles målsætning og italesættelse af MED-udvalgenes rolle og samarbejdet mellem TR og leder
2. En ny selvstændig paragraf 3. Hovedudvalget – se uddybning nedenfor
3. En revideret paragraf 4. Seniorsamtaler
4. En selvstændig paragraf 5. Tillidsrepræsentanten
5. Fratrædelsesordninger har som led i den fælles målsætning om fastholdelse af seniorer ændret titel til Fastholdelses- og fratrædelsesordninger.

Rammeaftalen trådte i kraft den 1. april 2021 og erstattede rammeaftalen om seniorpolitik, som blev indgået ved OK15.

Af rammeaftalens § 3. Hovedudvalget, fremgår det, at

”Hovedudvalget skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på,

- a) at bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og med henblik på
- b) at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Drøftelsen sker hvert andet år, medmindre hovedudvalget er enige om en anden periode.”

På KommuneMEDs møde, den 20. juni 2022 tog KommuneMED hul på drøftelsen af indsatser for seniorer og der fremgår følgende af referatet ”Det blev drøftet, hvordan vi som arbejdsplads kan blive bedre til at rumme medarbejdere, der er ansat på andet end ordinære vilkår på 37 timer/ugt. På områder med rekrutteringsudfordringer kan seniorordninger bruges, fx i forhold til specifikke opgaver og vagter”.

På det nuværende møde skal KommuneMED fortsætte den påbegyndte drøftelse. For at understøtte drøftelsen er der udarbejdet et notat med beskrivelse af den nuværende indsats samt forslag til fremtidige indsatser. Notatet er vedhæftet som bilag.

Med henblik på at sikre sammenhængen til KommuneMEDs toårige strategiplan samt udarbejdelse af kompetenceudviklingsplanen for MED- og arbejdsmiljø-organisationen, anbefaler HR & Jura, at den fremtidige kadence for drøftelse af indsatser for seniorer, fremover skal ske på det sidste møde i ulige år.

Som en del af samme indstilling på mødet den 20. juni 2022, drøftede KommuneMED en invitation fra KL og Forhandlingsfællesskabet, om at deltage i projektet, Seniorpartnerskabet. Seniorpartnerskabet skal arbejde med indsatsen for at give flere seniorer lyst til og mulighed for at blive længere i arbejde og bidrage til fremtidens velfærd. Det blev på mødet besluttet, at man ønskede at tilmelde sig Seniorpartnerskabet. Tilmelding til Seniorpartnerskabet er indsendt den 23. juni 2022.

På KommuneMEDs møde den 25. august 2022 er der valgt repræsentanter fra kommuneMED, til deltagelse i Seniorpartnerskabet.

Repræsentanter fra Albertslund Kommune i Seniorpartnerskabets udviklingsdage er:

- Fra KommuneMEDs medarbejderside deltager Maiken Amisse og Lars Skovmand
- Fra ledelsen udpeges to ledere på niveau 4
- HR & Jura deltager arbejdsmiljøkonsulent Joan Bendiksen samt en personalekonsulent, som sekretær og ressourcepersoner

## **Lovgrundlag**

Rammeaftale om seniorpolitik nr. 05.21 af 30. november 2021

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller:

1. At KommuneMED udpeger fremtidige indsatser for seniorer
2. At kadencen for drøftelserne af indsatser for seniorer sker i KommuneMED på sidste møde i ulige år

## **Beslutning**

Der blev stillet spørgsmål om, hvorvidt senioraftaler er en del af rammeaftalen. Det er de også fremover.

Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger: Hvis man skal fastholde seniorer fremover, er det vigtigt at se på arbejdstidens længde og placering og hvilke opgaver, der skal løses i stillingen. Hvis medarbejdere skal have en motivation for at arbejde længere, skal der være noget, der gør det attraktivt. Det er i høj grad arbejdsopgaverne og arbejdstiden, der gør arbejdet attraktivt. Desuden kan det overvejes, om senioraftalerne kan laves med en udløbsdato, der ligger længere ude i fremtiden, end de er i dag. Seniorordninger bør ikke kun bruges på områder med rekrutteringsudfordringer.

Det blev besluttet, at der arbejdes med følgende indsatser:

- Arbejdstidens tilrettelæggelse - fx nedsat arbejdstid og/eller omlægning af vagtskemaer m.m.
- Særlige opgaver for ældre medarbejdere, for eksempel ud fra den specialviden medarbejderen har eller behov for oplæring, der er hos andre medarbejdere.

Kadencen for drøftelser blev godkendt, med en orientering i december 2022.

## **Bilag**

Notat - om indsatser for seniorer

## Punkt 4: Årsrapport forsikring & risikostyring 2021

82.00.00-P30-1-18

### Anledning

Sagen er en orientering om årsrapport for forsikring & risikostyring 2021.

### Sagsfremstilling

I henhold til forsikrings- og sikringspolitikken for Albertslund Kommune skal forvaltningen udarbejde en årsrapport og handlingsplan for forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet.

Årsrapporten redegør for skadesomfang og de økonomiske konsekvenser heraf samt afrapporterer de forebyggende aktiviteter, der er blevet gennemført. Handlingsplanen beskriver de kommende års mål og indsatsområder på forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet.

Årsrapporten for 2021 inden for forsikrings-, sikrings- og risikostyringsområdet indeholder opgørelser over skadesforløb på arbejdsskader, ansvarsskader og tingskader (auto, bygning/løsøre, kriminalitet og entreprise). Der er sket 795 skader i 2021. Heraf udgør arbejdsskader 721 (716 arbejdsulykker og 5 erhvervs sygdomme), tingskader 52 og ansvarsskader 22.

I 2021 har der været fokus på anmeldelse af arbejdsskader, herunder krænkende handlinger og analyse og forebyggelse af arbejdsskader. Der er bl.a. afholdt 1 temadag, hvor deltagerne har fået viden om anmeldelse af skader i IT-systemet InsuBiz. Planen var også, at der skulle have været afholdt en temadag om analysemetoden ”årsagstræet”. Den blev desværre aflyst pga. for få tilmeldte.

Albertslund kommunes forsikringer var senest i udbud i 2020. Forsikringerne er tegnet for perioden 2021 – 2023, hvor der er opnået en præmiebesparelse på over 3 mio. kr. pr. år. Præmiebesparelsen skyldes primært bygningsforsikringen. Årsagen til besparelsen skyldes, at Albertslund Kommune har få skader samt har gennemført en øget og effektiv risikostyringsindsats gennem en længere årrække. Desuden er der gennemført fysiske sikringstiltag som f.eks. ABA (automatiske brandsikringsanlæg) og læksikring (vandstop) på en lang række ejendomme, også i 2021.

I 2022 vil der fortsat være fokus på forebyggelse af arbejdsskader, herunder krænkende handlinger samt bygningsskader. Arbejdsulykker medfører fravær på de enkelte arbejdspladser, som kan forringe servicen til borgerne. Desuden kan arbejdsulykker resultere i store erstatninger, hvis der sker alvorlige arbejdsulykker.

Som led i at forebygge arbejdsulykker, herunder krænkende handlinger, vil der blive afholdt temadage om analyse og forebyggelse af arbejdsskader. Herudover vil Albertslund Kommune og rådgivningsfirmaet Human House analysere 5 arbejdsskader på udvalgte institutioner, som har mange skader. Som led i at forebygge bygningsskader (brand- og vandskader) vil der blive installeret ABA, transientbeskyttelse (minimering af skader efter lynnedslag) og læksikring på udvalgte bygninger.

Målet med forebyggelsen er at opnå færre skader, billigere forsikringspræmier, skabe tryghed for medarbejdere og bidrage til at der opnås en god trivsel på arbejdspladserne. Målet på arbejdsskadeområder er endvidere, at det resulterer i færre arbejdsulykker og at sygefraværet bliver reduceret.

Tabel over forventet sygefravær i 2019 - 2021:

Forventet sygefravær	2019	2020	2021
Uarbejdsdygtighed mindre end 1 dag	741	513	575
Uarbejdsdygtighed 1-3 dage	28	26	31
Uarbejdsdygtighed 4 - 6 dage	10	17	21
Uarbejdsdygtighed 7 - 13 dage	9	29	47
Uarbejdsdygtighed 14 - 20 dage	5	25	29
Uarbejdsdygtighed mindst 21 dage, men mindre end én måned	0	10	4
Uarbejdsdygtighed mindst én måned, men mindre end tre måneder	4	6	7
Uarbejdsdygtighed mindst tre måneder, men mindre end seks måneder	3	2	2
Permanent uarbejdsdygtig eller seks måneders uarbejdsdygtighed og derover	1	1	0
Arbejdsulykker i alt	801	629	716

Kilde: Miljø & Teknik

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at årsrapport for forsikring og risikostyring tages til efterretning

## Beslutning

Corona spiller også ind på risikobilledet. Der ses ikke en forandring i typer eller antallet af skader.

Arbejds miljørepræsentanterne gennemgår rapporten mere grundigt med kommunaldirektøren.

Sagen blev taget til efterretning.

## Bilag

Årsrapport Albertslund Kommune 2021

## Punkt 5: Orientering om sygefravær 2. kv. 2022

81.38.00-P35-5-22

### Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær pr. 2. kvartal 2022.

### Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 2. kv. 2022 er opgjort til i gennemsnit 15,3 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 0,2 fraværsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 1. kvartal 2022. Udviklingen er forårsaget af mindre forskydninger på afdelingsniveau. Sygefraværet er således fortsat på det højeste niveau i 3 år. Det skal bemærkes, at stigende sygefravær var en generel tendens for danske kommuner i 2021. Det nationale benchmark for 2021 betyder, at Albertslund skulle have et gennemsnitligt sygefravær på 13,6 dage pr. medarbejder i 2021, hvis medarbejderne havde samme fraværsprocent som deres tilhørende overenskomstgrupper på landsgennemsnit. I 2020 var det nationale benchmark 9,2 sygedage pr. medarbejder. Med andre ord, er det ikke udelukkende Albertslund som har oplevet store stigninger i sygefraværet inden for det seneste år.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal. Opgørelsen omfatter perioden 3. kvartal 2021 til 2. kvartal 2022.

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. Derudover har Chefforum i 2020 sat et mål om, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder i 2022 skal reduceres med 20 pct. i forhold til niveauet i 2019. Det svarer til et samlet gennemsnitligt sygefravær på 10,8 dage. Skal dette mål realiseres, skal sygefraværet i 2022 reduceres med i gennemsnit 4,5 sygefraværsdage pr. medarbejder.

Siden seneste opgørelse har Børne- & Familieafdelingen og Dagtilbud mindsket deres sygefravær pr. medarbejder med op til 1,2 dage. Der er størst stigning i sygefraværet i Borger & Arbejdsmarked, Skole & Uddannelse og Økonomi & Stab. De øvrige afdelinger har kun mindre udsving i sygefraværet. De store velfærdsområder inden for dagtilbud-, skole- og ældreområdet står for 74% af det samlede fravær i kommunen.

I forhold til det korte sygefravær er sygefraværsretningslinjernes 2-6-14-model et vigtigt værktøj i den enkelte leders løbende systematiske opfølgning. Her skal lederen have telefonisk kontakt med medarbejderen på 2., 6. og 14. dagen for at drage omsorg, afklare sygefraværets længde og afklare, hvordan arbejdspladsen håndterer eventuelle opgaver under medarbejderens sygefravær. Ved 6.-dagskontakten er lederen også forpligtet til at afdække, om sygefraværet skyldes arbejdsmæssige forhold, og ved 14.-dagskontakten vurderes det videre forløb, herunder om der skal indkaldes til sygefraværssamtale.

For langtidssygefravær er sygefraværssamtalerne med udarbejdelse af fastholdelsesplaner vigtige redskaber for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær. Langtidssygefraværet udgør 40 pct. af det samlede sygefravær.

På baggrund af det alt for høje sygefravær er der igangsat en dialog ift. hvordan de gældende regler for håndtering af sygefravær efterleves i praksis - og om der på den baggrund er behov for justeringer i procedurer. Derudover er der

engageret en ekstern konsulent, som fokuserer på værktøjer til at nedbringe sygefraværet inden for dagtilbud- og ældreområdet. Den 3. juni blev en ny platform, hvor lederne lettere kan tilgå den relevante ledelsesinformation vedrørende sygefravær, lanceret med et kursus for MEDudvalg og et kursus for ledere. På den nye ledelsesplatform over sygefravær inkluderes fravær i weekend og på helligdage. Hertil inkluderes det Covid19- fravær i en særskilt post. Pr. 23. november – 28. februar 2022 var covid-19-relateret sygefravær refusionsberettiget og blev registreret særskilt fra sygefraværsrapporten. Det betyder, at covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i perioderne mellem 1. juli - 22. november 2021 og 1. marts – 30. juni 2022. Det særskilte covid-19 sygefravær tæller således ikke med i sygefraværet i de mellemliggende perioder og udgør 3,1 gennemsnitlige fraværskdage pr. medarbejder i perioden 3. kv. 2021 – 2. kv. 2022. Alt andet lige er det derfor forventeligt at sygefraværstallene på ledelsesplatformen vil være højere end den eksisterende sygefraværsopgørelse.

Til 2023 udarbejdes nye måltal for sygefravær. Der skal både være måltal på kommune-, afdelings- og enhedsniveau. Måltallene bliver en del af ledelsesinformationssystemet. 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. opsat måltal. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt.

Chefforum og HR & Jura udpeger i efteråret 3 arbejdspladser til en indsats vedr. ledelse, trivsel og sygefravær, hvor HR & Jura er konsulent.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefraværet i 2. kv. 2022 tages til efterretning

## **Beslutning**

Sygefraværet er stadig i stigning, for 2. kvartal 2022: 15,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder for hele kommunen. Dermed kan man se, at de igangsatte indsatser ikke er slået fuldt igennem.

På et møde i Chefforum i september blev det besluttet, at alle chefer minimum 1 gang om måneden skal have en drøftelse med ledere under dem om sygefravær. Desuden blev det besluttet, at kommunaldirektøren fra 1. november 1 gang om måneden skriver en mail til alle ansatte om sygefravær.

Medarbejdersiden: Der er stor opbakning til sygefraværindsatsen. Det er dog vigtigt i den nuværende indsats også at have respekt for og tage hensyn til den syge medarbejder, og dennes muligheder for fx at aflevere lægeerklæringer.

Opfølgning på sygefravær er et fælles ansvar, og lederen skal selvfølgelig tage sit ansvar med ordentlighed.

Det forebyggende arbejde i forbindelse med APV- og trivselsundersøgelsen skal tages alvorlig i sammenhæng med den forebyggende sygefraværindsats.

Sagen blev taget til efterretning.

## **Bilag**

Sygefravær pr 2 kvartal 2022 - afdelinger

Sygefravær pr 2 kvartal 2022 - enheder

## Punkt 6: APV- og Trivselsundersøgelse 2023 - Tidsplan

87.00.00-A26-2-22

### Anledning

APV- og trivselsundersøgelsen blev senest gennemført i foråret 2021, og skal i følge arbejdsmiljølovgivningen minimum gennemføres hvert 3. år. Pga. kontraktmæssige bindinger med den hidtidige leverandør, Interresearch, skal APV- og trivselsundersøgelsen afholdes næste gang i 2023. Der er udarbejdet et oplæg til en tidsplan.

### Sagsfremstilling

Tidsplanen for APV- og trivselsundersøgelsen lå i 2021, så spørgeskemaundersøgelsen var ude i organisationen den 10. marts - 24. marts 2021, og rapporterne blev uploadet til lederne den 19. april 2021. I 2023 er spørgeskemaundersøgelsen er ude i organisation den 6. marts - 20. marts, og rapporterne er tilgængelige for lederne i Defgo-portalen den 21. april 2023.

Det betyder, at oplysninger om ledere, medarbejdere og organisationsniveauer skal valideres sidst i februar 2023. Som noget nyt gennemgår Økonomi & Stab data i uge 4, før materialet udsendes til ledere og deres administrative til validering i uge 5-8. Dette skal lette opgaven for ledere og administrative medarbejdere og højne kvaliteten af data.

Ulempen ved at gennemføre APV- og trivselsundersøgelsen i foråret 2023 er, at den forventede budgetbesparelse i forbindelse med budget 2023 ikke er implementeret. En større del af implementeringen vil fx først være gennemført i efteråret 2023. I efteråret ligger der i alle dele af organisationen også en række store opgaver, herunder arbejdet med det kommende budget.

### Opfølgning på resultatet af APV- og trivselsundersøgelser

Chefforum har tidligere besluttet, at vægten i arbejdet med APV- og trivselsundersøgelsen 2023 skal være på dialogen på arbejdspladsen, men fortsat med støtte i Defgo-systemet som det fælles system for APV- og trivselsrapporter og det opfølgende arbejde med handleplaner.

På sit møde den 25. november 2021 besluttede Chefforum, at arbejdspladserne fortsat skulle bakkes op af den sædvanlige model:

- Arbejdspladser med medarbejdertrivselsindeks (MTI) på 4,1-5 (grøn): leder og medarbejdere arbejder selv videre med trivslen
- Arbejdspladser med MTI på 3,1-4,0 (gul): afdelingschefen følger op i samarbejde med lederen
- Arbejdspladser med MTI op til 3,0: HR & Jura skal inddrages i opfølgning

Uanset om arbejdspladsen får en grøn, gul eller rød APV- og trivselsundersøgelse, skal der efter arbejdsmiljølovgivningen udarbejdes og følges op på en handleplan ved arbejdsmiljømæssige udfordringer. Hvis der ikke er nogen arbejdsmiljømæssige udfordringer, skal arbejdsmiljøgruppen skrive i Defgo, at arbejdspladsen har drøftet trivslen.

En række arbejdspladser vil ud over opfølgningen på APV- og trivselsundersøgelsen skulle udarbejde APV-handleplaner om sygefravær. Det fremgår af "KommuneMEDs strategiplan 2022-2023", at alle arbejdspladser med:

- "Grønt sygefravær": Sygefraværet er uproblematisk (0,5 dage eller endnu lavere end måltallet) skal ledelsen følge op på de enkelte medarbejders sygefravær og der skal være halvårslige drøftelser i arbejdspladsmED / personalemøde med MED-status

- ”Gule handleplaner”: Sygefraværet er ved at nærme sig måltallet (0,1 til 0,4 dage lavere end måltallet) skal arbejdsmiljøgruppen arbejde med en handleplan for at nedbringe sygefraværet.
- ”Røde handleplaner”: Sygefraværet er på eller over måltallet, skal afdelingschefen involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner.

Uanset om sygefraværet er rødt, gult eller grønt i ledelsesinformationssystemet for sygefravær, skal alle ledere følge op på den enkelte medarbejders sygefravær og der skal være en halvårlig drøftelse i arbejdspladsMED / personalemøde med MED-status, jf. de gældende retningslinjer for sygefravær.

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at tidsplan for APV- og trivselsundersøgelse 2023 drøftes
2. at systematikken for opfølgning på APV- og trivselsundersøgelse 2023 tages til efterretning

## Beslutning

Fokus på arbejdet mellem undersøgelserne er vigtig.

2. påmindelse på besvarelse af spørgeskemaet skal udsendes uanset hvad. Der kan laves en konkurrence med præmie til arbejdspladser med en svarprocent på over 85% el. lign.

Hver gang der skiftes leverandør af APV- og trivselsundersøgelser, kan undersøgelserne ikke sammenlignes. En overvejelse om dette tages med i drøftelserne om, hvilken type undersøgelse, der skal laves næste gang.

Til informationsmødet i uge 2 skal deltagerne opfordres til at gå spørgsmålene igennem på arbejdspladserne og præcisere, hvilken leder der svares i forhold til.

Det afklares, om TRIOen må se kommentarerne. KommuneMED har et stort ønske om, at TRIOen må se kommentarerne, da de er med til at give grundlag for det videre arbejde. Medarbejderne skal ved besvarelse af undersøgelsen orienteres om, hvorvidt kommentarerne kan ses af TRIOen eller ej.

Tidsplanen blev drøftet.

Systematikken til opfølgning blev taget til efterretning.

## Bilag

Procesplan

## Punkt 7: Rød og gul markering af sygefravær og handleplaner

81.28.00-P20-2-22

### Anledning

Denne sag indeholder oplæg til grøn-, gul- og rød-markeringer for individuelt sygefravær. Måltal og farvemarkeringer på kommune-, direktørområde-, afdelings- og arbejdspladsniveau 4 lægges frem i KommuneMED i december 2022.

### Sagsfremstilling

"KommuneMEDs strategiplan 2022 - 2023" indeholder to mål, der omfatter ledelsesinformation og grøn-, gul- og rød-markeringer af sygefraværet:

- At et nyt ledelsesinformationssystem om sygefravær lanceres i maj 2022
- På arbejdspladser med gult eller rødt sygefravær udarbejder arbejdsmiljøgruppen en handleplan for sygefravær

Målet for ledelsesinformation er uddybet med, at det både skal kunne bruges til opfølgning på sygefravær på organisationsniveau (kommune-, direktør-, afdelings- og enhedsniveau) og til lederens opfølgning på de enkelte medarbejders sygefravær, og at det angiver det gule og røde sygefravær i forhold til de fastsatte måltal. Desuden står der, at der til 2023 udarbejdes nye måltal for sygefravær på kommune-, afdelings- og enhedsniveau, som også bliver en del af ledelsesinformationssystemet. Ledelsesinformationssystemet var færdig med udgangen af maj 2022 og blev lanceret for ledere og MED-udvalg den 3. juni 2022.

Det anbefales, at den del af ledelsesinformationssystemet, der indeholder sygefravær på individniveau, "Ledelsens opfølgning", bliver opdateret, så snart beslutningsgrundlaget er klart. Det anbefales, at sygefraværet markeres på baggrund af sygefraværsretningslinjerne:

- 15 sygedage eller derunder indenfor 1 år
- 3 sygeperioder eller derunder indenfor 6 mdr.
- 14 dages sammenhængende sygefravær eller derunder

Derfor er markeringerne på individ-niveau følgende:

- Grønne markeringer: 12 sygedage eller færre indenfor 1 år, 2 eller færre sygeperioder indenfor 6 måneder, 13 eller færre dages sammenhængende sygefravær.
- Gule markeringer: 13-17 sygedage inden for 1 år, 3-4 sygeperioder inden for 6 måneder, 14-20 dages sammenhængende sygefravær.
- Røde markeringer: 18 eller flere sygedage inden for 1 år, 5 eller flere sygeperioder indenfor 6 måneder, 21 eller flere dages sammenhængende sygefravær.

I sygefraværet indgår medarbejderens eget sygefravær, dvs. sygefravær indberettet under årsagen "Fravær vedr. sygefravær" og koden "Fravær-pandemi". Den sidste omfatter ansattes fravær pga. egen Covid-19-sygdom eller -afklaring i perioden 23. november 2021 - 28. februar 2022. Hvis "Retningslinjer for sygefravær" ændres, ændres markeringerne i ledelsesinformationssystemet.

Måltallene på organisationsniveau skal revideres, så der udarbejdes måltal for kommunen, direktørområder, afdelinger og institutioner/arbejdspladser på niveau 4. Chefforum behandler en sag om måltal på et kommende møde. I "KommuneMEDs strategiplan 2022-2023"s uddybning af målet om sygefravær, er der lagt op til følgende om handleplaner efter følgende systematik om sygefravær:

- "Grønt sygefravær": 0,5 dage eller endnu lavere end måltallet (sygefraværet er uproblematisk). Forebyggelse med ledelsens opfølgning på de enkelte medarbejders sygefravær og halvårige drøftelser i arbejdspladsMED / personalemøde med MED-status
- "Gult sygefravær": 0,1 til 0,4 dage lavere end måltallet (sygefraværet er ved at nærme sig måltallet) og arbejdsmiljøgruppen arbejder med en handleplan for at nedbringe sygefraværet.
- "Rødt sygefravær": Sygefraværet er på eller over måltallet. Afdelingschefen er involveret i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner

Med en rød markering, hvis måltallet er opnået, er de ovenstående farvemarkeringer lavet efter en negativ motivation, hvor arbejdspladser skal arbejde efter at have et sygefravær, der ligger lavere end måltallet. Det vil gøre de fleste af arbejdspladserne i Albertslund Kommune røde eller gule. Det anbefales, at KommuneMED som et oplæg til sagen til Chefforum drøfter, hvordan der kan arbejdes med positiv motivation i stedet. Efter Chefforums behandling, fremlægges en sag i KommuneMED på mødet 15. december 2022.

Afdelingscheferes opfølgning på sygefravær

Afdelingscheferne skal 1 gang om måneden tale med sine niveau-4-ledere om sygefraværet. Dette skal understøtte lederen opfølgningen på sygefraværet.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. At rød, gul og grøn-markering af sygefravær på individ-niveau i ledelsesinformationssystemet godkendes
2. At rød, gul og grøn-markering af sygefravær på organisationsniveau som positiv motivation drøftes.

## **Beslutning**

Markeringerne på sygefravær på individniveau blev godkendt. Det er vigtigt, at fokus er, at det er sygefraværet, der er rødt, gult eller grønt og ikke medarbejderen, der har en farve.

Handleplaner om sygefravær laves ud fra farvekoderne på organisationsniveau. Der kommer en sag om farvekoder på organisationsniveau til orientering på december-mødet.

## **Punkt 8: Inspiration til et sundere liv**

81.34.00-P20-1-22

### **Anledning**

Albertslund Kommune har sagt ja til at deltage i projektet "Inspiration til et sundere liv". Det er et EU-forskningsprojekt omkring sundhed som ledes af Danish Life Science Cluster og understøttes af EU midler.

### **Sagsfremstilling**

KommuneMEDs medlemmer er orienteret om deltagelse i projektet pr. mail, udsendt den 1. september 2022.

Projektet indeholder et tilbud til samtlige medarbejdere og deres nærmeste pårørende om at få gratis inspiration og hjælp til kost- og livsstilsvejledning.

Tilbuddet er, den 1. september 2022, udsendt til samtlige medarbejdere via mailgruppen "Alle på AK's netværk" samt "AKskole", inklusiv digital flyer og direkte link til Liva Healthcare. Samme dato er der sendt mail til alle ledere, TR'ere og AMR'ere med opfordring til at bakke op om projektet samt sikre, at ansatte, der af den ene eller anden grund ikke er på nogen af maillisterne, også får tilbuddet.

Her ud over er følgende kommunikationsplan aftalt:

- Trykt materiale i form af plakater og postkort udsendes og placeres i personalerum både decentralt (skoler, institutioner, hjemmepleje mv.) og Rådhuset.
- nyhed på Medarbejdersiden med kort artikel, digital flyer og direkte link til Liva Healthcare
- Nyhed i Fugleperspektivet med kort artikel, digital flyer og direkte link til Liva Healthcare

Tilbuddet gælder som nævnt alle medarbejdere og deres pårørende, men vil, da det er et forskningsprojekt, ikke være ens for alle deltagere.

Deltagerne vil ved tilmeldingen blive fordelt på tre grupper. Det foregår helt elektronisk og der ligger ikke nogen menneskelig vurdering bag denne fordeling. Beskrivelsen af de tre grupper vedhæftet.

Vi har modtaget en kort status på deltagelse i projektet, opgjort fredag den 2. september ca. kl. 12.00, hvor 36 deltagere har skrevet sig op, og 13 har booket en videosamtale.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om "Inspiration til et sundere liv" tages til efterretning

### **Beslutning**

Forløbet er tilbudt til alle medarbejdere, og medarbejderne deltager som privatpersoner. Opfølgningen sker i generaliseret form. Deltagerne er selv med til, sammen med coachen, at sætte realistiske mål. Der er pt. 60 tilmeldte fra Albertslund Kommune i projektet.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Bilag**

Et sundere liv - de tre grupper.pdf

## **Punkt 9: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.04-P35-1-22

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljørepræsentanterne og evt. formand og næstformand orienterer om nyt om arbejdsmiljø, herunder

- Orientering om brug af psykologisk krisehjælp og rådgivning
- Præcisering af aftale om psykologisk rådgivning: Der er en gensidig forståelse hos Falck Healthcare og Økonomi & Stab om, at ansatte, der afslutter deres ansættelse i Albertslund Kommune kan færdiggøre de psykologsamtaler ud af grundpakken på de 5 psykologsamtaler, som de måtte have tilbage efter opsigelsesdatoen.
- Orientering fra AT Online - maj, juni og juli 2022

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om brug af Falck Healthcare tages til efterretning
2. at præcisering af psykologisk rådgivning tages til efterretning
3. at orienteringen om AT online tages til efterretning

### **Beslutning**

Det er godt, at Albertslund Kommune har aftale med Falck Healthcare. Det viser rapporten også.

Orienteringer blev taget til efterretning.

### **Bilag**

Psykologisk rådgivning 2. kv. 2022

Udtræk Online AT maj - juni 2022

Udtræk Online AT juli - 16. august 2022

# Punkt 10: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-22

## Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Budget 2023
- Årets MED-konference om fastholdelse og rekruttering afholdes den 16. november i København

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

## Beslutning

- Budget 2023: budgettet blev gennemgået i overskrifter på det ekstraordinære KommuneMEDmøde den 27. september 2022. Masseafskedigelser: 30 afskedigelser pr. direktørområde udløser, at Albertslund Kommune bliver underlagt masseafskedigelsesloven. Hvis et eller begge direktørområder er omfattet af masseafskedigelsesloven, indkaldes de relevante faglige organisationer til en fælles forhandling den 28. oktober. HR & Jura skal melde tilbage til Det regionale arbejdsmarkedsråd, hvilke konkrete medarbejdere, der afskediges. Det regionale arbejdsmarkedsråd kan dermed tilrettelægge en særlig indsats for dem, der opsiges.

Processerne med varslinger den 8. november skal koordineres mellem de afdelinger/arbejdspladser, der sidder på samme gang. Desuden skal håndværkere o.a., der kommer på rådhuset, orienteres om, at der er varslinger i gang.

Der er igangsat arbejde om implementeringen af klubberne, som skal lægges ind under skolerne. I processen inddrages klubberne.

- MED-konferencen: ledelsen opfordres til at deltage

## Bilag

Program for MED-konference 2022

## **Punkt 11: Historier til videreformidling**

81.38.04-P35-1-22

### **Anledning**

Historier til videreformidling drøftes

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

### **Beslutning**

Der informeres om Inspiration til et sundere liv og om kommissoriet om krav i arbejdet.

## **Punkt 12: Eventuelt**

81.38.04-P35-1-22

### **Beslutning**

Der er pt. 67 tilmeldte til StoreMEDdag den 18. november 2022. Dagen holdes midt i en svær tid med afskedigelser, men dagen fastholdes, da sygefraværsemnet er vigtigt.

Anerkendelse efter corona: Det er tanken, at ansatte på rådhuset får noget betalt underholdning til den selvbetalte julefrokost. For andre medarbejdere er tanken, at medarbejderne kan tilmelde sig en af flere udvalgte forestillinger på Forbrændingen. Maiken Amisse melder tilbage til kommunaldirektøren om der er interesse for disse former for anerkendelse.