

REFERAT AfdelingsMED Økonomi & Stab d. 01-04-2025

Mødedato Tirsdag d. 01. april 2025 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 821

Mødedeltagere Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Mette Smith Thastum (Leder af IT og Digitalisering), Maria Schwartz Sauer (Leder af HR & Løn), Birgitte Lund (Digitaliseringskonsulent), Morten Michaelsen (Konsulent), Lars Kragh Hansen (Økonomikonsulent), Joan Bendiksen (Arbejdsmiljøkonsulent), Sofie Lennart Nielsen (Professionsbachelor) (På barsel), Pernille Løvendahl Carlsen (Personaleadministrativ konsulent) (referent)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering fra forpersonen.....	4
Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR.....	6
Evaluerings af lokale retningslinjer.....	7
Valg til ØSMED, herunder AMR 2025-2027.....	9
Plan A for Økonomi & Stab.....	11
Budgetproces 2026 og måltal.....	13
Sygefravær ØS 4. kv. 2024.....	15
Samarbejde, sygefravær og forebyggelse i ØS.....	16
Sommerarrangement for ØS 2025.....	18
Eventuelt.....	19

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,
1. at dagsorden og referat godkendes

Sagsfremstilling

Dagsorden for dette møde og referat fra sidste møde den 28. januar 2025 skal godkendes.

Beslutning

Der var afbud fra Marie Aasøe og Maria Sauer, hvorfor Mette Smith Thastum var mødeleder.

Dagsorden og referat blev godkendt.

Bilag

Referat ØSMED 28012025

Punkt 2: Orientering fra forpersonen

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,
1. at orienteringerne tages til efterretning

Sagsfremstilling

ØSMEDs forperson orienterer om:

- Regnskab 2024
- Retningslinjer for seniorindsatser
- OneDrive, Teams og SBSYS
- AKs nye Genbrugsbørs
- Forberedelse til KV 2025
- MUS 2025

Beslutning

Mette Smith Thastum sagde indledningsvist, at hun ikke ville kunne give de samme orienteringer som Marie Aasøe grundet sygdom. Hun foreslog, at man tog en runde om bordet, og at de enkelte ØSMED repræsentanter, som vidste noget om de forskellige emner, kunne byde ind med, hvad de vidste.

Regnskab 2024

Lars Kragh oplyste, at regnskab 2024 næsten var landet. Det samlede resultatet var lidt dårligere end håbet, hvilket primært skyldes store udgifter på nogle af de områder, hvor vi i lighed med andre kommuner er spændt særligt hårdt for.

Retningslinjer for seniorindsatser

Joan Bendiksen oplyste, at der er retningslinjer vedr. seniorindsatser på vej til godkendelse i Chefforum. Obs i forbindelse med kommende MUS.

Onedrive, Teams og SBSYS

Mette Smith Thastum oplyste, at det går godt med oprydning på drev, overgang til Onedrive og Teams og med udrulningen af ny SBSYS. Der er booket lektiecafeer, som lige nu handler mest om ud af drev. Efter påske kommer der lektiecafeer om brugen af Teams til samarbejde og videndeling.

I forhold til Ny SBSYS, så afholdes der webinarer den 1. og 25. april.

AKs nye Genbrugsbørs

Mette Smith Thastum oplyste, at man kunne læse om den nye Genbrugsbørs på medarbejdersiden. Man skal tjekke, om der er brugbart inventar her, inden man køber nyt.

Forberedelse til KV 2025

Morten Michaelsen oplyste i forhold til KV2025, at man har fået godkendt den interne tidsplan for valget, og at der var styr på alt det formelle.

Personalejuristerne er i gang med at forhandle honoraraftale for alle valgdeltagerne.

Systemet ”KMD Valg” er opsagt. Valget i november afholdes i det nye valgsystem.

MUS 2025

Mette Smith Thastum oplyste, at ledelsen lige skulle vende MUS en sidste gang, og så bliver der meldt noget ud og booket MUS-samtaler inden sommerferien.

Punkt 3: Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,
1. at orienteringerne tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Gensidig orientering fra medlemmerne, herunder AMR.

- Status på hvad der sker i de enkelte enheder, herunder nye ansigter i enhederne.
- Status på APV handleplaner
- Arbejdstilsynets besøg på Rådhuset den 23. april 2025

Beslutning

Mette Smith Thastum oplyste, at Lars Brenholdt har opsagt sin stilling pr. 31. marts 2025, og at IT-elev Sebastian Kølle stopper pr. 1. april.

Mikael Jensen, der har været i ressourceforløb i IT, er ved at blive ansat 20 timer om måneden til udgangen er året.

Joan Bendiksen oplyste i forhold til APV handleplaner, at ØS har to handleplaner. Den ene handler om det fysiske arbejdsmiljø. Her har der været en lille arbejdsgruppe, som har arbejdet med det fysiske (lys, indretning m.v.) og derudover er der en handleplan om prøvehandling ift. booking af stilletid (på 2. salen). Der skal drøftes erfaringer med prøvehandlingerne på næste ØSMED.

Det blev foreslået, at man inden da genopfriskede, hvilke prøvehandling der havde været.

Mette Smith Thastum og Birgitte Lund mangler at undersøge, om man kan opsætte Outlook for ØS således, at møder default varer 50 minutter eller 20 minutter.

Joan Bendiksen oplyste, at Arbejdstilsynet kommer på besøg 23. april. I år deltager Hans Harding og Maria Sauer sammen med Joan i besøget.

Flere ØSMED repræsentanter nævnte, at man bør nævne den dårlige lydisolering på rådhuset. Det er en udfordring, at man kan høre alt gennem vægge og isoleringskanaler mellem kontorer og mødelokaler.

Punkt 4: Evaluering af lokale retningslinjer

87.00.00-P00-1-19

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller, at

1. de lokale retningslinjer i Økonomi & Stab drøftes, samt at det drøftes, hvordan vi sikrer, at både nuværende og nye ansatte bliver bekendte med retningslinjerne

Resumé

ØS-MED skal årligt drøfte de lokale retningslinjer for:

- forebyggelse af arbejdsbetinget stress
- vold- og trusler om vold
- Beredskabsplan for brand (lokal udmøntning af den overordnede beredskabsplan i forbindelse med brand på Rådhuset)

Sagsfremstilling

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress er behandlet på mødet, den 28. januar 2025. De enkelte enheder i ØS blev bedt om at drøfte deres del af den helt lokale retningslinje/aftale om, hvordan man sikrer, at man er i stand til at forebygge og håndtere arbejdsmæssig stress. Enhedslederne melder tilbage til AMR om der er ændringer. De nye retningslinjer/aftaler lægges i Teams under  [Lokale ØS-MED Retningslinjer](#)

Retningslinje om Vold og trusler om vold er behandlet på mødet den i ØS 27.8.2025. Retningslinjen blev opdateret og ligger i Teams under  [Lokale ØS-MED Retningslinjer](#)

Beredskabsplan for Brand i ØS er behandlet på mødet, den 21. marts 2024. Beredskabsplanen blev justeret og ophængt flere steder på begge etager. Beredskabsplanen kan findes i Teams under  [Lokale ØS-MED Retningslinjer](#)

Det er et år siden, at beredskabsplanen sidst er drøftet. Der er ingen ændringer sket siden sidste drøftelse, men det bør sikres at alle nye ledere og medarbejdere er bekendte med deres roller.

Retningslinjerne drøftes en gang om året. I forbindelse med denne drøftelse bør det samtidig drøftes, hvordan vi sikrer, at alle både nuværende og nyansatte medarbejdere har kendskab til disse. Retningslinjerne vil fremover blive drøftet på det samme møde.

I forhold til retningslinjen for forebyggelse af arbejdsbetinget stress samt om vold og trusler om vold, er dette besluttet i KommuneMED i forbindelse med vedtagelsen af den generelle MED-retningslinje, der gælder for alle afdelinger. Med hensyn til beredskabsplan for brand i ØS, er det en beslutning der er sket i ØS-MED, både hvad angår indhold og årlig drøftelse. Beredskabsplanen for brand er et lokalt supplement til kommunens Beredskabsplan for brand på rådhuset.

Beslutning

Joan Bendiksen oplyste, at det var blevet besluttet at kigge på alle retningslinjer på én gang fremover, således at man ikke skulle forholde sig til dem drypvist henover året.

Ift. tilbagemelding om stressretningslinjer havde Joan Bendiksen fået tilbagemeldinger fra Laura Schmidt-Hansen og fra Finn Dybro Andersen. Joan har lagt dem ind i Teams.

Fra Laura Schmidt-Hansens enhed var der blevet spurgt ind til, om man overhovedet skulle have retningslinjer på enhedsniveau, eller om man ikke bare kunne have en samlet retningslinje for ØS? Dette skulle man drøfte, når Marie Aasøe var tilbage.

Joan Bendiksen oplyste videre, at man også skulle finde ud af, hvordan nye medarbejdere blev informeret om retningslinjerne. Tidligere havde afdelingschefen holdt møder med nyansatte om bl.a. retningslinjerne.

Birgitte Lund spurgte, om man kunne nævne retningslinjerne på afdelingsmøderne?

Joan Bendiksen nævnte, at man også overvejede, om AMR skal besøge de nye medarbejdere eller om det skal være lederne, der orienterer.

Birgitte Lund foreslog, at man også sender links ud til retningslinjerne, inden man starter i ØS.

Det blev drøftet, om det kunne skrives ind i ”sådan gør vi i ØS” dokumentet. Pernille Carlsen ville undersøge dette.

Joan Bendiksen oplyste afslutningsvist, at alle lederne er blevet introduceret i forhold til hvordan de skal forholde sig ift. brand.

Punkt 5: Valg til ØSMED, herunder AMR 2025-2027

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller:

1. at valg til arbejdsmiljø- og ØS MED drøftes herunder praktisk koordinering og tidsfrister.

Sagsfremstilling

Joan Bendiksen oplyste på ØS MED 28. januar 2025 under *Eventuelt* om afholdelse af valg til ØS MED og valg af Arbejdsmiljørepræsentant (AMR) i foråret 2025.

Efterfølgende modtog lederne den 14. februar information og notat om afholdelse af valgene fra HR & Løn (se bilag).

I henhold til den lokale MED-aftale for Albertslund Kommune skal der afholdes valg til MED-organisationen senest den 1. juni i ulige år. Forud for valg til MED-organisationen afholdes valg af AMR. Herefter vælges medarbejderrepræsentanter til arbejdspladsMED og til sidst afdelingsMED.

Det fremgår af notatet fra HR & Løn at alle MED-udvalg skal sætte ”valg til arbejdsmiljø- og MED-organisationen på dagsordenen.” Herunder skal proceduren inklusive praktisk koordinering og tidsfrister, drøftes. Dette punkt har således til formål at opfylde dette.

Jf. tidsplanen i det udsendte notat skal dette ske inden midten af marts. Dette var ikke muligt pga. den sene udmelding fra HR & Løn og således finder drøftelsen sted ved dette ØS MED i stedet.

Da vi i ØS ikke har nogen arbejdsplads MED skal vi ikke vælge repræsentanter på det såkaldte niveau 3. Derfor vil vi fortsat have tilstrækkelig tid til valg af både ØS MED repræsentanter samt til AMR.

Processen i ØS er således på forhånd aftalt i TRIO'en således at selve valget kan finde sted i tilknytning til afdelingsmødet den 21. maj 2025. Valg til AMR og MED kan godt ske på samme møde, blot skal der vælges AMR først.

Valg af tillidsrepræsentanter forestås af de faglige organisationer og indgår således ikke i denne drøftelse.

Arbejdsmiljørepræsentant

Det er ledelsen, der er ansvarlig for, at der kan afholdes valg af AMR, men ledelsen har ikke noget med selve valghandlingen at gøre. AMR vælges for 2 år og blandt ansatte, der arbejder mere end 10 timer ugentligt, og som har mindst ½ års tilknytning til Albertslund Kommune. Ledere og elever kan ikke vælges.

AMR har en nøglerolle og er et vigtigt bindeled mellem medarbejdere og ledelse. AMR vil sammen med leder og tillidsrepræsentant, være medansvarlig for samarbejdet om et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. I ØS har vi også tradition for at hele TRIO'en (inkl. AMR) deltager i arbejdet omkring ØS MED herunder formøder m.m.

AMR bidrager som repræsentant for kollegerne til at:

- Forebygge arbejdsskader og sygefravær
- Skabe trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø – herunder den enkelte medarbejders trivsel og sundhed
- Planlægge/udarbejde arbejdspladsvurderinger
- Deltage i planlagte fællesmøder for AMR
- Informere dine kolleger om hvad der rører sig vedr. arbejdsmiljøet i din enhed f.eks. nye tiltag eller projekter.

Det er vigtigt, at man som AMR:

- har engagement og nysgerrighed efter at sikre et godt arbejdsmiljø
- er god til at samarbejde med sine kolleger, både medarbejdere og ledere
- kan rumme forskellige holdninger samtidig med loyalitet overfor truffe beslutninger
- har lyst til at tilegne sig ny viden

- har evnen til at lytte, til dem man repræsenterer
- har lyst til at give viden, råd og vejledning videre til kollegaer

Der følger et funktionstillæg med opgaven.

Repræsentant i ØS MED

MED-udvalg på afdelingsniveau sammensættes efter følgende principper:

- Ledelsen repræsenteres af afdelingschefen samt øvrige ledelsesrepræsentanter, så der på ledelsessiden sikres en bred repræsentation. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe. Afdelingschefen udpeger ledelsesrepræsentanterne. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter i udvalget.
- Medarbejderne repræsenteres af op til syv personer, hvoraf en plads er reserveret til en AMR. Er der flere AMR i afdelingen, vælger de mellem sig, hvem der har pladsen i ØS MED.
- Medarbejderrepræsentationen skal som udgangspunkt baseres på valggrupper for at sikre repræsentationen. Da medarbejderne i ØS traditionelt set kun indgår i valggruppe 1 og 2 så har vi tidligere primært haft fokus på repræsentation fra alle enhederne i afdelingen.
- Tillidsrepræsentanter indenfor de enkelte personalegrupper har fortrinsret til pladserne.
- Uagtet hvem der vælges i valggrupperne, ændrer det ikke på, at der er tale om medarbejderrepræsentanter, og at de til sammen repræsenterer alle medarbejdere i afdelingen uanset faggruppe.

Yderligere information om valg, procedure og deadlines kan ses i bilaget

Beslutning

Joan Bendiksen oplyste, at der er styr på frister, møder mv.

Lars Kragh oplyste, at han havde talt med KKR om valg til ØSMED og deres repræsentation, så den del var der styr på. KKR har mulighed for at stemme til valget.

Det fysiske valg afholdes ifm. ØS afdelingsmødet den 21. maj 2025.

Lars Kragh sender en mail ud om valget nogle uger før.

Bilag

Notat om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og rep til MEDorganisationen (feb25).pdf

Punkt 6: Plan A for Økonomi & Stab

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,
1. at ØS-MED drøfter udkast til Plan A for Økonomi & Stab

Resumé

På afdelingsmødet 27. marts blev udkast til Plan A for Økonomi & Stab præsenteret og drøftet, og proces med udarbejdelse af Plan A for hver af afdelingens fire enheder blev iværksat. Med denne sag lægges op til en yderligere drøftelse af Plan A i ØS-MED.

Sagsfremstilling

På afdelingsmøde i Økonomi & Stab 30. januar 2025 blev proces med udarbejdelse af Plan A for Økonomi & Stab startet op med en første drøftelse af, hvad der særligt bør indgå i afdelingens Plan A for 2025. I forlængelse af afdelingsmødet har ledergruppen arbejdet videre med Plan A, og fremlagde et samlet udkast på afdelingsmødet 27. marts 2025, jf. vedlagte bilag.

Ambitionen med afdelingens Plan A er, at den skal tegne den fælles retning for Økonomi & Stab og dermed også, at den fungerer som en samlende overlægges for enhedernes Plan A.

På afdelingsmødet 27. marts blev udkastet til Plan A drøftet. Der var opbakning til udkastet og en oplevelse af, at indholdet er genkendeligt og ligger i tråd med den udvikling, der er i gang i Økonomi & Stab, og i tråd med hverdagens opgaveløsning. Hertil var der et input om, at vi skal være mere ambitiøse end blot at få "styr på basis" - vi vil også sikre en høj faglig kvalitet. Og videre et input om, at det spændende nu bliver, hvordan vi sammen, og i enhederne, kan omsætte retningen i afdelingens Plan A gennem enhedernes Plan A og konkrete handlinger.

I forlængelse af drøftelserne af afdelingens fælles Plan A, blev arbejdet med enhedernes Plan A iværksat. Disse skal være færdige inden udgangen af april måned, hvor de også præsenteres for Marie på et enhedsmøde. Den enkelte enhed tilrettelægger selv proces herfor, og laver aftale med Marie.

Kommunens vision og politikker

Plan A er en del af Organisationskompasset i Albertslund Kommune, og dermed også en integreret del af arbejdet med kommunens vision og samlede politikker.

Beslutning

Mette Smith Thastum oplyste, at tanken med dette punkt var, at ØSMED havde mulighed for at komme med yderligere input til Plan A.

Birgitte Lund nævnte, at som hun tidligere havde sagt, ikke mente, at der som sådan var noget stort og nyt i Plan A.

Mette Smith Thastum bemærkede, at det ikke var hendes opfattelse, at alle i ØS følte sig som del af et samlet ØS. At det ikke er en generel følelse for alle medarbejdere i afdelingen herunder at holde fokus på at bruge kompetencer og sikre videndeling på tværs.

Joan Bendiksen nævnte, at der måske nogle gange manglede lidt mere handling bag, og måske var der mange arbejds gange, som kunne være mere smidige.

Birgitte Lund nævnte, at mange medarbejdere havde fået nye opgaver, og at ledelsen måske havde et ansvar i at udbrede kendskabet til, hvem der sidder med hvilke opgaver.

Joan Bendiksen spurgte ind til forståelsen af basis – hvad er det?

Mette Thastum svarede, at i hendes optik er basis bl.a. opgaver, der kommer igen. Der skal fx udarbejdes arbejdsgangsbeskrivelser og vejledninger på en række basisopgaver.

Morten Michaelsen nævnte, at det var godt med italesættelse af basis (hvad det var). Tidligere snakke har indikeret, at vi ikke havde styr på basis, og det var måske ikke altid tilfældet eller oplevelsen. Man har manglet at få udfoldet, hvad det var, som der ikke var styr på.

Morten Michaelsen nævnte videre, at punkt 2-4 i plan A er ret ens, og om man her kunne skrive noget "lidt federe" ind. Måske noget om, at vi også laver fede ting. Vi er meget mere end tydelighed, arbejdsgange, vejledninger m.v. Vi laver også robotter, SOME, borgerinddragelse m.v. Dette kan være noget, de enkelte enheder kan putte i planen. Ellers det et fint udgangspunkt.

Mette Smith Thastum var enig i, at man godt kunne skærpe teksten i punkt 3-4.

Lars Kragh nævnte, at der stadig var noget snitfladeafklaring mellem Økonomi & Stab og de andre afdelinger.

Mette Smith Thastum var enig i, at roller og ansvar stadig manglede at blive tydeliggjort ifm. samarbejdet mellem afdelingerne.

Den gamle tegning fra Bigger Picture (vedlægges referatet) blev drøftet. Måske kan nogle af tankerne bag genoplives, og tegningen kan genbesøges.

Bilag

BiggerPicture_Albertslund_ØS_StrategiskBillede_Print

Plan A for Økonomi & Stab

Punkt 7: Budgetproces 2026 og måltal

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Afdelingschefen for ØS indstiller,

1. at orientering om budgetprocessen for budget 2026 og måltal drøftes og tages til efterretning

Resumé

For at sikre viden på tværs omkring budgetprocessen for budget 2026 herunder involvering af MED systemet orienteres ØS MED om den politiske tidsplan for budgetprocessen – herunder den planlagte MED-inddragelse. Herudover orienteres ØS MED om de foreløbige måltal for budgetkataloget.

Sagsfremstilling

Budgetprocessen for budget 2026

Kommunalbestyrelsen godkendte den 11. december 2024 tidsplan for budget 2026. Tidsplanen danner rammen for administrationens arbejde med Budgetforslag for budget 2026 samt overslagsårene 2027-2029.

KommuneMED har fået forelagt tidsplanen på det seneste møde 10. marts 2025 og taget denne til efterretning.

Tidsplanen er lavet ud fra en forudsætning om, at der indgås økonomiaftale mellem KL og regeringen inden sommerferien 2025. Der er dog ikke helt sikkert, at økonomiaftalen for 2026 er på plads inden sommerferien, idet der forinden skal opnås enighed mellem parterne om kommunernes mulighed for i fremtiden at kunne vælge mellem statsgaranti og selvbudgettering, herunder forudsætningerne for at kunne foretage dette valg.

Budgetkataloget sendes i lighed med tidligere år i offentlig høring efter budgetseminaret i august med en høringsfrist på knap tre uger. Budgettet forventes 2. behandlet den 7. oktober 2025.

Forud herfor vil der ske en høring i MED-systemet. Der vil i den anledning blive indkaldt til et ekstraordinært ØS MED i august med dette formål. MED behandlingen skal give input til MED behandlingen i KommuneMED.

Analyser til brug for budget 2026

Der har i forhold til arbejdet med tidligere budgetkataloger, været bestilt og udarbejdet forskellige former for analyser. Analyserne har været grundlag for, at der har været gået i dybden med forskellige områder, hvor analyserne har tilvejebragt brugbar viden for både administrationen og politikerne ift. nye prioriteringsmuligheder.

Kommunalbestyrelsen har efter indstilling fra forvaltningen besluttet, at der ift. budget 2026 laves følgende analyser:

- Ledelse og administration (både centralt og decentralt)
- Det specialiserede socialområde (både børn og voksne)
- Tværkommunalt samarbejde

Analysen af Ledelse og administration udarbejdes i ØS med bidrag fra afdelingerne. Arbejdet er ledet af en styregruppe med deltagelse af Afdelingscheferne fra ØS, Borger, Arbejdsmarked & Erhverv og Dagtilbud & Skole/Ældre, Sundheds & Social samt lederne af HR & Løn samt Økonomi & Indkøb.

Resultatet af analyserne vil blive præsenteret på Kommunalbestyrelsens temamødet i april. Efterfølgende vil analyserne også blive forelagt ØS MED, i det omfang de er relevante.

Måltal budget 2026

Kommunalbestyrelsen har endnu ikke besluttet hvilket måltal, som forvaltningen skal ramme i budgetkataloget for budget 2026. Måltallet forventes dog at ligge mellem 10 og 20 mio. kr.

I den forbindelse er beregnet et måltal for ØS, der ligger mellem 0,8 og 1,9 mio. kr.

De enkelte ledere vil drøfte mulige forslag med enhederne, og generelt opfordres alle til at byde ind med muligheder for effektiviseringer og besparelser for at sikre at den samlede viden og erfaring i ØS bringes i spil.

Budgetkatalogforslagene som udarbejdes i ØS vil typisk påvirke hele forvaltningen inklusive decentrale institutioner bredt set. Derfor vil udkastene også blive drøftet på tværs i chefforum, når de ligger klar.

Beslutning

Lars Kragh oplyste, at måltallene, som forvaltningen skal ramme i budgetkataloget for 2026, ikke er udsendt endnu.

Der skal laves budgetkatalog på 20 mio. kr. Resultatet af de gennemførte analyser skal præsenteres på ØU temamøde 6. maj. Efterfølgende vil analyserne også blive forelagt ØSMED i det omfang, de er relevante.

ØSMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Budgetproces 2025 (budget 2026-2029)

Punkt 8: Sygefravær ØS 4. kv. 2024

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at ØS MED drøfter orienteringen om sygefravær i ØS på baggrund af data for 4. kv. 2024

Resumé

ØS MED orienteres om status på sygefravær i afdelingen for 4. kvartal 2024.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler.

Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 1. kvartal 2024 til 4. kvartal 2024.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 12,0 dage pr. medarbejder i ØS i gennemsnit. Der er således tale om et fald på 2,2 dage pr. medarbejder i gennemsnit i forhold til opgørelsen fra 3. kvartal 2024 (14,2 dage pr. medarbejder).

Opmærksomheden henledes på at sygefraværestallet for ØS indeholder sygefravær i KKR. Det er aftalt med HR & Løn at sygefraværet for ØS opgøres uden KKR fra 1. kv. 2025.

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 49 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 6 procentpoint højere end gennemsnittet for Albertslund Kommune. Der er ikke sket en ændring for ØS samlet siden opgørelsen for 3. kv. 2024.

Langtidsfraværet i de enkelte enheder er meget forskelligt som det også er tilfældet med korttidsfraværet. Da opgørelsen spænder over hele 2024 er der også dele af fraværet som ikke længere er relevant men som vil hænge ved i data et godt stykke tid endnu.

Ledelsen i ØS fortsætter med at følge op på sygefravær jf. de retningslinjer der gælder og er herudover opmærksom på medarbejderne herunder deres trivsel.

Til orientering er måltallet for alle enheder i ØS sat til 5,0 fraværdsdage pr. medarbejder jf. beslutning på ØS MED 14. november 2024.

I forbindelse med implementering af kravet om tidsregistrering har det vist sig, at der nogle steder ikke registreres sygefravær, hvis en medarbejder går syg hjem i arbejdstiden. HR & Løn er i gang med at arbejde på en sag til Chefforum med henblik på at ændre denne praksis. Medarbejderne i ØS vil blive orienteret herom når der er truffet beslutning, og der er klarhed over, hvad der skal ændres i den hidtidige måde at registrere på.

Kommunens vision og politikker

Arbejdet med forebyggelse og håndtering af sygefravær er del af det tværgående arbejde med indikator 6 i organisationskompasset. Samtidig er sygefraværsarbejdet konkret forankret i indsatsområde 3 i Plan MED 2024-2025.

Beslutning

ØS' fravær er faldet med 2,2 dage. Det går i den rigtige retning, om end der stadig er et stykke vej til måltallet.

ØSMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Sygefravær pr 4 kvartal 2024 afdelinger

Sygefravær pr 4 kvartal 2024 enheder

Punkt 9: Samarbejde, sygefravær og forebyggelse i ØS

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller

1. at ØS MED drøfter forskellige muligheder for at forebygge sygefravær

Sagsfremstilling

Ledelsen i ØS har gennem det sidste år arbejdet koncentreret med at følge op på sygefravær både for medarbejdere med korttids- og langtidsfravær og det har været en tilbagevendende drøftelse i samtaler mellem den enkelte leder og afdelingschefen.

Vi kan imidlertid stadig se at der er et stykke vej til vi når måltallet på 5,0 fraværdsdag pr. medarbejder og der er derfor behov for fortsat fokus på indsatsen og måske også for at tænke nyt.

I den forbindelse ønskes det, at ØS MED drøfter hvilke muligheder der er for at tage generelle drøftelser om arbejdsmiljø og forebyggelse på baggrund af konkrete sygefraværssager herunder hvilke drøftelser der kan foregå med AMR/Trio under hensyntagen til fortrolighed og GDPR. I den forbindelse er personalejurist Lisbeth Hansen inviteret til at deltage under dette punkt for at kunne bidrage med hvad reglerne er på dette område.

Med et fokus på forebyggelse vil det også være relevant for ØS MED at drøfte, hvilke andre tiltag der kan bidrage til at styrke forebyggelsen af sygefravær i afdelingen. Herunder ønskes det drøftet, om vi i vores samarbejde både mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledelse i tilstrækkelig grad bidrager til at bringe problematikker frem, således at de kan blive håndteret og talt om i de rette fora, fx på enheds-/afdelingsmøder eller mellem en leder og en eller flere medarbejdere og evt. AMR.

Beslutning

Personalejurist Lisbeth Hansen deltog under dette punkt.

Joan Bendiksen oplyste, at baggrunden for punktet på MED er, at vi skal kigge mere på baggrunden for sygefravær. Men hvor meget kan vi dele, fordi vi jo ikke må tale om personsager? Hvor langt kan man gå i drøftelserne?

Lisbeth Hansen bekræftede, at man ikke kan drøfte p-sager i MED. Men hvis man ved, at det bunder i psykisk arbejdsmiljø kan man drøfte emnet overordnet. Men man må ikke drøfte det på en måde, så man kan identificere medarbejderen, og man må ikke drøfte detaljer om folks sygdom.

Birgitte Lund indskød, at det jo bare ofte er nemt at identificere, hvem man taler om.

Joan Bendiksen spurgte, om ledelsen måtte dele/drøfte sygefraværsoplysninger med AMR?

Lisbeth Hansen oplyste, at dette måtte man heller ikke.

Hvis medarbejdere går til AMR med oplysninger, kan AMR gå til lederen, men lederen kan ikke gå så meget i detaljer.

TR og AMR skal have en fuldmagt fra medarbejderen, hvis de skal drøfte en konkret personalesag.

Joan Bendiksen nævnte, at hvis man kendte til konflikter mellem nogle medarbejdere, ville hun gå til ledelsen, men uden at nævne navne.

Lars Kragh bemærkede, at man skulle være opmærksom på, om det er arbejdsmængden, der vælter læsset og dermed øger sygefraværet – og være obs på, om der er kollegaer, som ikke selv får italesat opgaven. Han nævnte videre, at det var vigtigt at få italesat, at der ikke er noget forkert i at gå til sin leder, hvis man har for meget at lave,

Det blev foreslået, at sende noget med ud om ovenstående ifm. bookingerne af MUS således, at man både får inddraget en snak om ressourcer i MUS, men også så man får italesat en opmærksomhed på arbejdsmængde og arbejdspress og kan være med til at hjælpe sine kolleger.

Mette Smith Thastum foreslog, at man måske kunne holde GRUS på ryggen af MUS og her tale om trivsel og sygefravær samlet i enheden eller mindre samarbejdsfora.

Morten Michaelsen nævnte, at nogle af udfordringerne med højt sygefravær formentlig også bliver løst nu, hvor der er færre vakancer, nye ledere på plads m.v.

Lars Kragh bemærkede, at en høj lederomsætning, mangel på ledere og ny ledelse også kan have bidraget til langtidssygdom, da nogle medarbejdere bliver ”ramt” på den ene eller anden måde, når der sker ændringer i ledelsen. Hvis man kiggede på historikken, kunne det være, der var noget dér, der forklarede sygefraværet.

Birgitte Lund var enig, idet hun nævnte, at lederskifter næsten altid afføder, at nogle siger op.

Punkt 10: Sommerarrangement for ØS 2025

81.38.05-G01-4-24

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at ØSMED drøfter ideer og muligheder for afholdelse af et fælles sommerarrangement for ØS 2025

Sagsfremstilling

ØS MED skal drøfter ideer og muligheder for afholdelse af et fælles sommerarrangement for ØS i sommeren 2025.

ØS MED skal herunder drøfte tidspunkt (før/efter sommerferien), tidsrum (i/udenfor arbejdstid) og indhold (fagligt/socialt).

Endelig beslutning om afholdelse af sommerarrangement herunder indhold og økonomi ligger i ØS' ledelse.

Beslutning

Tidspunkt: September blev foreslået, da man af erfaring ved, at juni er en svær måned at holde arrangementer i, da de fleste har mange private arrangementer der.

I august er der Medarbejderløb og mange har også stadig ferie, så den måned fungerer heller ikke så godt.

Indhold:

ØSMED foreslog, at der blev lavet en temadag med en afslutning i stil med sidste år.

Det blev foreslået at lave en dag, som centrerede sig om Fængslet, Slowburn og måske noget quiz (Slowburn afholder selv forskellige quiz'er og aktiviteter som bl.a. rundvisning, ølsmagning, escaperoom m.v).

Foreslået arbejdstitel: "Det er fængslende er det at arbejde i ØS".

Det blev foreslået, at ØSMED planlægger temadagen i år.

I forhold til det faglige indhold kunne det være noget med at male et fælles maleri eller bygge noget sammen. Måske kan Billedskolen måske bidrage/inddrages.

Punkt 11: Eventuell

81.38.05-G01-4-24