

# REFERAT KommuneMED d. 20-06-2022

**Møtedato** Mandag d. 20. juni 2022 kl. 13:00

**Møtested** Mødelokale 2

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Krav i arbejdet.....	4
Orientering om sygefravær 1. kv. 2022.....	5
Tidsplan i forbindelse med personalereduktioner vedr. budget 2023, fælles kriterier for udvælgelse	8
ArbejdspladsMED i Botilbudsområdet.....	10
Udvidelse af arbejdsmiljøgruppe på Herstedøster Skole.....	11
Invitation til Seniorpartnerskabet.....	12
Orientering fra formand og næstformand.....	14
Nyt om arbejdsmiljø.....	15
Historier til videreformidling.....	16
Eventuelt.....	17

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

81.38.04-P35-1-21

## **Anledning**

Godkendelse af referat og dagsorden.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at referat og dagsorden godkendes

## **Beslutning**

Godkendt.

## **Bilag**

Referat KMD - 05. april 2022

## **Punkt 2: Krav i arbejdet**

81.38.04-P35-1-22

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at krav i arbejdet drøftes

### **Sagsfremstilling**

Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administrations besøgsteam er inviteret til at deltage kl. 13.00-13.45 på KommuneMEDs møde for at tale om krav i arbejdet. Joan Bendiksen, arbejdsmiljøkonsulent i HR & Jura deltager også i dagsordenspunktet.

### **Beslutning**

BFA for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administrations besøgsteam gav et oplæg om deres funktion med at understøtte kommunerne i krav i arbejdet. Efterfølgende drøftede KommuneMED oplægget og hvad besøgsgruppen kunne bruges til.

Arbejdsgruppen om krav i arbejder videre med, om BFA kan bruges i Albertslund Kommune og hvordan det kan ske.

### **Bilag**

BFAs besøgsteam

Besøgsteam PP Albertslund Kommune

## Punkt 3: Orientering om sygefravær 1. kv. 2022

81.38.00-P35-3-22

### Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær i 2022.

### Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 1. kv. 2022 er opgjort til i gennemsnit 15,1 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 1,1 fraværsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 4. kvartal 2021. Antal sygefraværsdage pr. medarbejder er således på det højeste niveau i 3 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.

Kommunalbestyrelsen fastsatte i forbindelse med vedtagelse af Budget 2021 et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit ved udgangen af 2021. Med et stigende sygefravær i 2021 lykkedes det ikke. Derudover har Chefforum i 2020 sat et mere langsigtet 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 4,3 sygefraværsdage pr. medarbejder.

Siden seneste kvartalsopgørelse har sygefraværet været stigende i samtlige afdelinger med undtagelse af Miljø & Teknik, Voksensocialafdelingen og Den Kriminalpræventive Enhed. Sygefraværet er steget mest inden for de store velfærdsområder, dvs. i Dagtilbud, Skoler & Uddannelse, Sundhed, Pleje & Omsorg og Børne- og Familieafdelingen. Disse områders sygefravær udgør samlet ca. 80 pct. af sygefraværet i 1. kvartal 2022.

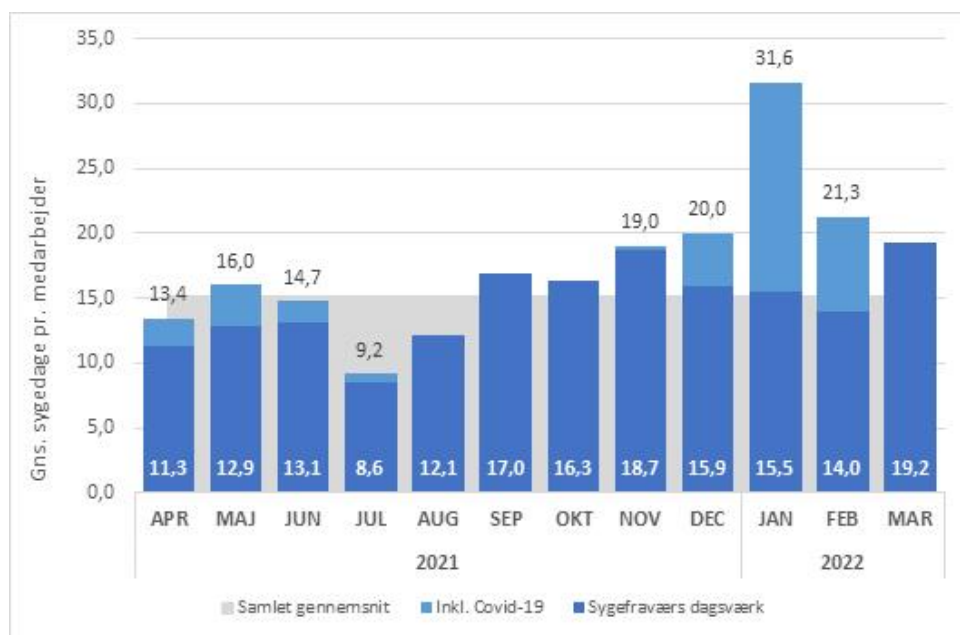
I forhold til det korte sygefravær er sygefraværsretningslinjernes 2-6-14-model et vigtigt værktøj i den enkelte leders løbende systematiske opfølgning. Her skal lederen have telefonisk kontakt med medarbejderen på 2. 6. og 14. dagen for at drage omsorg, afklare sygefraværets længde og afklare hvordan 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 i 1. kv. 2022. Det er 2 pct. mindre end forrige opgørelse og skal ses i lyset af, at det samlede fravær er steget. Det samlede antal fraværstimer ved langtidssygdom har reelt været stigende over de seneste 5 fraværsopgørelser, men da det korte fravær samtidigt er steget mere, fylder langtidssygefraværet procentuelt mindre.

Sygefravær indgår som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023. På baggrund af den bekymrende stigning i sygefraværet har HR & Jura igangsat en dialog med afdelingerne ift. hvordan de gældende regler for håndtering af sygefravær efterleveres 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. 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.

Det skal bemærkes, at det stigende fravær delvist kan forklares af den rullende opgørelse over seneste fire kvartaler. I 1. kvartal 2021 var sygefraværet faldende, men da kvartalet udgår i indeværende opgørelse og tendensen i 2.-4. kvartal 2021 kun har været stigende sygefravær, er resultatet for 1. kvartal 2022 ikke uventet. Desuden påvirker den varierende registreringspraksis af covid-19 fravær stadig kommunens sygefravær. I perioderne 3. marts 2020 – 30. juni 2021 og 23. november – 28. februar 2022 var covid-19-relateret sygefravær refusionsberettiget og er således registreret særskilt. Det betyder, at covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i perioderne mellem 1. juli - 22. november 2021 og 1. marts – 31. marts 2022. Derudover medfører de løbende ændringer i registreringspraksis en vis risiko for, at det corona-relaterede sygefravær ikke er blevet registreret fuldstændig korrekt. Disse effekter tydeliggøres, når sygefraværet fordeles over måneder:



Figuren viser fordelingen af sygefraværet og det covid-19 relaterede fravær på måneder. Figuren fremhæver også periodeafgrænsningerne, hvor covid-19 fravær blev registreret særskilt. De måneder som ikke har tilhørende covid19-fravær, er de måneder hvor covid19 fraværet blev registreret som almindeligt fravær.

Selvom covid-19 sandsynligvis har haft stor betydning for udviklingen i sygefraværet, er det generelle sygefravær stadigvæk meget højt. Selv hvis månederne med covid-19 fravær inkluderet som almindeligt fravær, fratrækkes med det gennemsnitlige covid-19 fravær pr. måned, resulterer det i et groft overslag på omtrent 13,7 sygedage pr. medarbejder i 1. kv. 2022.

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

## Beslutning

Søren W. Rasmusseen præsenterede kort sygefraværet for 1. kvartal 2022. Rikke Blom gav en opsamling på andet møde med Jan Hjøllund, som har fokus på sygefraværet i hjemmeplejen, plejeboligerne og dagtilbud.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Bilag**

Sygefravær pr 1 kvartal 2022 - Afdelinger

Sygefravær pr 1 kvartal 2022 - Enheder

## **Punkt 4: Tidsplan i forbindelse med personalereduktioner vedr. budget 2023, fælles kriterier for udvælgelse og evaluering af jobbank**

81.36.05-A26-1-22

### **Anledning**

Det er forventningen, at der i forbindelse med vedtagelsen af budget 2023 skal ske personalereduktioner, hvorfor der er udarbejdet en tidsplan for dette. Derudover blev det i forbindelse med evaluering af processen omkring budget 2020 aftalt, at der skulle ske en evaluering af jobbank i 2022 ligesom det blev aftalt, at der skulle være fælles kriterier i forbindelse med personalereduktioner som følge af besparelser.

### **Sagsfremstilling**

Tidsplan for personalereduktioner som følge af vedtagelsen af budget 2023

HR & Jura har i lighed med tidligere år udarbejdet et udkast til tidsplan for gennemførelse af eventuelle personalereduktioner umiddelbart efter budgettets vedtagelse.

Tidsplanen er vedlagt som bilag.

Det bemærkes, at man på nuværende tidsplan ikke kan udelukke, at personalereduktionerne er af et omfang, der gør, at Lov om masseafskedigelse kan finde anvendelse. Derfor er relevante skridt i henhold til loven indarbejdet i tidsplanen.

#### **Jobbank**

Som et led i evalueringen af afskedsprocessen i forbindelse med budget 2020 anbefalede HR & Jura, at KommuneMED drøftede, om jobbank skulle være en mulighed i de kommende besparelserprocesser.

KommuneMED tilkendegav under evalueringen i 2020, at man var indstillet på at afskaffe jobbank i en forsøgsperiode i årene 2020 og 2021, og at nedlægnings af jobbank skulle evalueres i 2022.

Det er HR & Juras klare opfattelse, at etablering af en jobbank tilsvarende tidligere års jobbank er meget ressourcekrævende og ikke står mål med udbyttet.

Herudover er det HR & Juras opfattelse, i lyset af en udmelding fra KL i marts 2022, at en sådan jobbank ikke er i forenelig med offentlige myndigheders pligt til at søge stillinger besat med den bedst egnede kandidat, hvilket kræver forudgående eksternt opslag. Kommunen vil dog fortsat være forpligtet til at omplacere medarbejdere i partshøringsperioden.

Det er derfor HR & Juras anbefaling, at vi fremadrettet ikke etablerer en jobbank. Der henvises til vedlagte notat med yderligere oplysninger omkring etablering af jobbank.

#### **Fælles kriterier**

Som et led i evalueringen af afskedsprocessen i forbindelse med budget 2020 anbefalede HR & Jura, at KommuneMED drøftede, om der skulle være fælles kriterier på tværs af kommunen for udvælgelse af medarbejdere i forbindelse med besparelserprocesser.

KommuneMED bakkede op om de forslåede kriterier, og det blev aftalt, at man på de enkelte arbejdspladser ud over de 4 fælles kriterier kunne tilføje et ekstra kriterie, hvor det gav mening.

Det er HR & Juras opfattelse, at fælleskriterierne har fungeret efter hensigten. Derfor er det HR & Juras anbefaling, at vi fortsat anvender fælleskriterierne i forbindelse med personalereduktioner begrundet i arbejdspladsens forhold, med muligheden for lokalt at tilvælge yderligere et kriterie, der hvor det giver mening. Der henvises til vedlagte notat med yderligere oplysninger om fælles kriterier.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det fremlagte forslag til tidsplan for personalereduktioner som følge af budget 2023 drøftes

2. at evalueringen af Jobbank drøftes
3. at brug af fælles kriterier, med mulighed for tilvalg af ét lokalt kriterie, drøftes

## **Beslutning**

Ad 1) Om omplaceringer: Det blev frembragt, at det er et hårdt forløb først at blive afskediget og herefter at blive tilbudt omplacering. Medarbejderen, der lige er blevet opsagt, kan have svært ved at høre tilbuddet om omplacering, når det kommer efter afskedigelsen. Jeanette Larsen fortalte om processen, som bliver nødt til at være i den rækkefølge pga. personalejuraen i processen: først sker varslingen af afsked, og herefter tilbydes omplacering, hvor det kan lade sig gøre. Opsagte medarbejdere skal søges omplaceres under opsigelsesvarslet.

Ad 2) Om jobbank: med KLs udmelding om jobbank, bakker medarbejdersiden op om, at der ikke etableres en jobbank.

Ad 3) Om kriterier: de fælles kriterier er de samme som sidste gang. Medarbejdersiden bakkede op om de fælles kriterier.

## **Bilag**

Notat vedr. Jobbank og faste kriterier ifbm personalereduktioner

Plan for evt. personalereduktioner

## **Punkt 5: ArbejdspladsMED i Botilbudsområdet**

81.38.04-P35-1-22

### **Anledning**

I følge Lokaleaftale for medindflydelse og medbestemmelse i Albertslund Kommune, § 4, stk. 3 godkender KommuneMED den samlede MEDstruktur på arbejdspladsniveau.

### **Sagsfremstilling**

Botilbudsområdet er en del af Voksensocialafdelingen, og omfatter Bofællesskabet Humlehusene 5 og døgninstitutionen Boligerne Herstedøster Sidevej. Hidtil har der været et ArbejdspladsMED for Botilbudsområdet. Botilbudsområdet er ledet af samme leder, men de to tilbud fungerer som to selvstændige enheder.

Derfor ønsker Botilbudsområdet, at der fremadrettet:

- holdes personalemøde med MEDstatus i Bofællesskabet Humlehusene 5
- holdes personalemøde med MEDstatus i Boligerne Herstedøster Sidevej

### **Lovgrundlag**

Af §3, stk. 1 i "Lokal MEDaftale for Albertslund Kommune" står der, at der nedsættes MEDudvalg, når der er 25 eller flere medarbejdere. Desuden bemærkes der følgende i aftalen: "Ved opgørelse af antal medarbejdere er det det faktiske antal, der er afgørende, ikke årsværk."

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at den foreslåede organisering af MED for Botilbudsområdet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt

# Punkt 6: Udvidelse af arbejdsmiljøgruppe på Herstedøster Skole

81.38.04-P35-1-22

## Anledning

I følge den lokale MEDaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Albertslund Kommune, § 4, stk. 3 skal KommuneMED godkende den samlede MEDstruktur og arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsniveau.

## Sagsfremstilling

Herstedøster Skole har stor almen skoleafdeling, en SFO og en stor specialafdeling. I specialklasserne er der 96 elever og ca. 50 medarbejdere. På grund af, at specialskolen har vokset sig så stor, at den nu er ca. så stor som Brøndagerskolen, er der behov for at udvide arbejdsmiljøgruppen med en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant for specialafdelingen. Dermed søger Herstedøster Skole om dispensation til, at der udpeges en leder og vælges en tredje arbejdsmiljørepræsentant, som repræsenterer specialafdelingen, til Herstedøster Skoles arbejdsmiljøgruppe.

Nuværende organisering af arbejdsmiljøgruppen:

- Skoleleder
- AMR for pædagogerne i SFO
- AMR for lærere og pædagoger i almen skolen og i specialklasserne

Kommende organisering:

- Skoleleder
- Afdelingsleder for specialklasserne (udvidelse)
- AMR for pædagogerne i SFO
- AMR for lærere og pædagoger på almen
- AMR for lærere og pædagoger i specialklasserne (udvidelse)

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Herstedøster Skoles arbejdsmiljøgruppe udvides med en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant for specialskoledelen

## Beslutning

Godkendt

## **Punkt 7: Invitation til Seniorpartnerskabet**

81.37.00-P22-1-22

### **Anledning**

KL og forhandlingsfællesskabet inviterer alle kommuner til at blive en del af et partnerskab om arbejdet for en styrket seniorindsats. Invitationen er sendt til formand og næstformand for KommuneMED samt til HR-chefen

### **Sagsfremstilling**

Indsatsen har fokus på at give flere seniorer lyst til og mulighed for at blive længere i arbejde og bidrage til fremtidens velfærd.

Formålet med Seniorpartnerskabet er at understøtte kommunernes lokale seniorindsatser, samt udvikle værktøjer og finde løsninger til et langt og godt arbejdsliv.

Der vil blive afholdt et udviklingsforløb for de kommuner, der ønsker at blive en del af partnerskabet, og løbende blive formidlet viden, inspiration og værktøjer fra udviklingsforløbet.

Udviklingsforløbet faciliteres med ekstern bistand og består af tre hele udviklingsdage og tre kortere digitale møder henover det næste år.

Gevinsten for de kommuner der ønsker at deltage i partnerskabet er, udover deltagelse i et gratis udviklingsforløb, også

- et fornyet blik på hele processen fra drøftelse af kommunens seniorindsats i KommuneMED til kulturen på arbejdspladsen, over seniorsamtalen til nye rammer for seniorindsatsen
- inspiration, nye perspektiver og viden
- konkrete værktøjer til det daglige arbejde med seniorindsatsen, med mere

### **Ansøgningskriterier**

For at deltage i Seniorpartnerskabet skal der indsendes en tilmelding indeholdende oplysninger om, den seniorindsats vi allerede har igangsat eller har besluttet at igangsætte inden for nærmeste fremtid. Tilmeldingen skal ligeledes tydeliggøre, at der er et samarbejde om denne dagsorden, for eksempel med KommuneMED om seniorindsatsen.

Det er gratis at deltage i Seniorpartnerskabet. Udviklingsforløbet gennemføres fra primo oktober 2022 til september 2023 og tilmeldingsfristen er 1. september 2022.

Der afholdes et digitalt kick-off møde om Seniorpartnerskabet den 22. juni kl. 14-15, som alle kan deltage i.

Til jeres orientering, vil der på mødet i september bliver forelagt en indstilling om ændringer af rammeaftalen om seniorpolitik, som er aftalt i forbindelse med OK-21. En del af disse ændringer handler om, at KommuneMED skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats.

## **Lovgrundlag**

Ved OK21 fornyede KL og Forhandlingsfællesskabet Rammeaftale om seniorpolitik med et fokus på fastholdelse og et langt og godt seniorarbejdsliv

## **Kommunaldirektøren indstiller,**

at

1. KommuneMED drøfter om man ønsker at tilmelde sig seniorpartnerskabet
2. Såfremt tilmelding aftales, bør ansøgningskriterierne ligeledes drøftes, herunder, hvad man eventuelt ønsker at igangsætte inden for nærmeste fremtid.

## **Beslutning**

Det blev drøftet, hvordan vi som arbejdsplads kan blive bedre til at rumme for 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.

Sagen er godkendt.

## **Bilag**

Invitation til Seniorpartnerskabet.pdf

Invitation til Seniorpartnerskabet og kick-off møde

## **Punkt 8: Orientering fra formand og næstformand**

81.38.04-P35-1-21

### **Anledning**

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

- Status på ændring af afdelingsorganisering
- Orientering om Aftale om kommunernes økonomi 2023

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren orienterede om afdelingsorganiseringen.

Vedr. aftale om kommunernes økonomi: punktet udskydes til budgetseminaret, der afholdes senere i dag.

Ukraine: pt. er der boliger nok. De fleste ukrainere bor på kollegier. Antallet af ukrainere stiger ikke pt., da der rejser lige så mange, som der kommer til.

Feriefonden v. Maiken Amisse: Feriefondens bestyrelsesmedlemmer (5 medlemmer) er alle trådt tilbage af forskellige grunde. Der er ved at blive fundet en ny bestyrelse. Der er behov for at tale om tid til arbejde med Feriefonden. Maiken Amisse og Henrik Harder taler sammen om det.

Der holdes konference for medarbejdersiden for KommuneMED den 16. november om fastholdelse og rekruttering. Invitation vedlægges referatet for at ledelsen kan overveje, om de ønsker at deltage.

### **Bilag**

Invitation til MED-konference 2022

## **Punkt 9: Nyt om arbejdsmiljø**

81.38.04-P35-1-21

### **Sagsfremstilling**

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

- Orientering fra AT Online - marts og april 2022
- Orientering om brug af psykologisk rådgivning gennem Falck Healthcare i 1. kvartal 2022

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning
2. at orienteringen om brug af psykologisk rådgivning 1. kv. 2022 tages til efterretning

### **Beslutning**

Taget til efterretning. Organiseringen i Falck Healthcares opfølgning skal rettes, så den er i overensstemmelse med Albertslund Kommunes organisering.

### **Bilag**

Kopi af Udtræk OnlineAT april2022.xlsx

Kopi af Udtræk OnlineAT marts2022.xlsx

Psykologisk rådgivning 1.kv. 2022

## **Punkt 10: Historier til videreformidling**

81.38.04-P35-1-21

### **Anledning**

Historier til videreformidling drøftes

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

### **Beslutning**

Der informeres ud om seniorpartnerskabet.

## **Punkt 11: Eventuelt**

81.38.04-P35-1-21

### **Beslutning**

Der er ved at blive oprettet en stilling som konsulent på tværs af skoler, PPR og dagtilbud. Stillingen skal på sigt spare penge på budgettet. Der kommunikeres ud om stillingen.

Andet budgetseminar afholdes senere i eftermiddag/aften. Der vil være fokus på det tekniske område, beskæftelsesområdet og aftalen om kommunernes økonomi.

På næste møde i KommuneMED kommer der et punkt om arbejdsgrupperne om medarbejdergrundlag, sygefravær m.v.