

REFERAT KommuneMED d. 04-02-2021

Mødedato Torsdag d. 04. februar 2021 kl. 12:30

Mødested Virtielt via Teams

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Årlig drøftelse med borgmesteren.....	4
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2020/2021 og kompetenceudviklingsplan 2021.....	7
Ny MED-organisering i Miljø & Teknik.....	10
Orientering om sygefravær 4. kv. 2020.....	11
Valg til MEDorganisationen 2021-2023.....	13
Lokale AKUT-midler - regnskab pr. 14. januar 2021.....	14
AT statistik 2018 - 2020.....	15
Status ang. medarbejdersidens oprydning.....	17
Orientering om honorering for ekstra indsats under covid-19.....	18
KommuneMED_Budgetproces 2022.....	19
Orientering fra formand og næstformand.....	21
Nyt om arbejdsmiljø.....	23
Historier til videreformidling.....	24
Eventuelt.....	25

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

Der var afbud fra Claes Isbrandtsen og Susi Flex deltog ikke i mødet.

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

I forhold til dagsordenen nævnte Anneke Søb, at hun havde et punkt om trivselsundersøgelsen, som hun gerne ville drøfte under arbejdsmiljø eller eventuelt.

Pernille Carlsen oplyste, at Steen Christiansen deltog fra kl. 13.30, hvorfor punkt 2 skulle udskydes, til han kom på.

Bilag

Referat - 16. december 2020

Punkt 2: Årlig drøftelse med borgmesteren

81.38.04-P35-1-21

Anledning

Traditionen tro deltager borgmester Steen Christiansen 1 gang årligt på et af KommuneMEDs møder.

Sagsfremstilling

På mødet giver borgmesteren en orientering om "Rigets tilstand" og der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen fra borgmesteren drøftes

Beslutning

Jette Runchel bød velkommen til Steen Christiansen. KommuneMED havde tilkendegivet, at de gerne ville vide lidt om borgmesterens synspunkter på følgende:

.

Hvordan ser du Albertslund Kommune i en post-Corona tid – økonomisk

.

Er borgerne særligt hårdt ramt af arbejdsløshed?

.

Hvordan kan vi bruge alt det vi har lært under Corona?

.

Generel status på livets gang i AK

Steen Christiansen startede med at sende en stor tak til alle for en kæmpe indsats under Corona. Han mente, at det virkelig var et eksempel på, hvor hurtigt en organisation kan omstille sig til nye vilkår – også vanskelige. Alle var blevet ramt af, at sociale funktioner og fællesskaber er sat ud af kraft, og at man er blevet klogere på, hvor meget sociale relationer betyder i forskellige sammenhænge.

Steen forventede, at vi kan komme til at bøvle med Corona i lang tid, og at man måske nok skal til at tale om, hvordan man kan indstille samfundet på, at man skal kunne håndtere Corona fremover.

Han nævnte herefter, at der i år skal være kommunalvalg, og at man så småt er ved at forberede sig på dette. Der ligger en stor opgave i at finde ud af, hvordan man afviklet valget Corona-sikkert.

Herefter fortalte Steen Christiansen om den byudvikling byen er i gang med. Man forventer, at der bygges 3000 nye boliger i Hersted Industripark. Der er meget interesse for at bygge boliger der i forbindelse med Letbanen. Man er optaget af, hvordan man kan sikre infrastrukturen i dette område, hvis der kommer så mange nye indbyggere. COOP-området bliver også udviklet med nye boliger. Her skal der også tales om infrastruktur. Der er drøftelser med en række statslige myndigheder ift. om dele af området er bevaringsværdige. Fængselsgrunden er også i fuld gang. Entreprenøren er i gang med en masterplan for området. Herudover der gang i forskellige seniorbyggerier i byen.

Man vil gerne skabe en stærkere og rigere by, der er socialt, økonomisk og miljømæssigt bæredygtig. Dette handler i høj grad om hvem der flytter til byen.

Steen Christiansen nævnte videre, at der i forhold til udvikling af byen er meget opmærksomhed på, at mange institutioner i byen trænger til fornyelse. Det vidner de igangværende triste skimmelsvampsager om.

I forhold til kommunens økonomi så er Steen relativt optimistisk. I 2020 er man begunstiget af store engangsbeløb, som hjælper på mulighederne for bl.a. at bygge nyt.

I forhold til Albertslund i en post-Corona tid, er man også forsigtigt optimistisk ift. økonomien, idet man fortsat forventer kompensation fra staten. Man har set en stigende arbejdsløshed, men ikke så markant endda, hvilket kan skyldes, at man har en stor del produktionserhverv og mange borgere, som er offentligt ansatte.

I forhold til hvordan kan vi bruge det vi har lært fremhævede borgmesteren:

1)

Vi har lært at sætte pris på fællesskaber.

2)

Vi har fået nye måder at arbejde på – hjemmearbejdspladsen og de nye mødeformer er nok kommet for at blive.

3)

At man hos børn og unge måske kan bruge virtuel undervisning i en del af hverdagen senere.

4)

Stor læring på dagtilbud i forhold til at inddrage naturen og bruge udeområder mere.

Man drøftede om kommunen på sigt kunne klare sig med færre kvadratmeter i kontorpladser. Steen Christiansen mente, at det er et komplekst spørgsmål, og at man nok fortsat ville have behov for at veksle mellem hjemmearbejde og fysisk fremmøde. Det er også emner, som kan forventes bragt op i overenskomstforhandlingerne ift. arbejdsmiljø og hjemmearbejde.

Der er meget stor forskel på arbejdsmiljøet hjemme hos medarbejderne pt.

Jette Runchel nævnte, at det også er meget forskelligt, hvordan medarbejderne har det med at arbejde hjemme.

Der blev spurgt til, om der var fundet penge til at være på forkant med at renovere nogle af de bygninger i byen, der trænger, f.eks. skoler.

Steen Christiansen svarede, at der var fokus på, at der var mange bygninger, der trængte til en renovering, og at der skulle kigges på økonomi til renovering.

Afslutningsvis gav Henrik Hansen udtryk for, at det var rart, at der var lidt mere ro omkring økonomien efter nogle turbulente år.

Punkt 3: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2020/2021 og kompetenceudviklingsplan 2021

81.38.04-P00-1-20

Anledning

KommuneMED skal årligt have en arbejdsmiljødrøftelse og på den baggrund fastlægge en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøledere og -repræsentanter. Kompetenceudviklingsplanen indeholder også kurser for andre ledere og tillidsvalgte. Som baggrund for den årlige arbejdsmiljødrøftelse er der udarbejdet et sæt med data for personale- og arbejdsmiljøforhold, en status på kompetenceudviklingsplanen for 2020 og KommuneMEDs strategiplan 2020-2021 og et oplæg til en kompetenceudviklingsplan for 2021, jf. bilag.

Sagsfremstilling

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Sygefraværet i Albertslund Kommune har ligget på et stabilt niveau på gennemsnitligt 13,5 og 13,4 dage pr. ansat siden 2017. I 2020 er sygefraværet på gennemsnitligt 13,3 dag pr ansat. Dette omfatter dog ikke COVID-relateret sygefravær. I perioden 2. marts 2020 - 11. januar 2021 har der i alt været 6.037 dages COVID-19-sygefravær fordelt på 166 ansatte (opgjort i antal hoveder). Omfanget af det samlede COVID-19-relaterede fravær svarer til, at hver ansat i Albertslund Kommune gennemsnitligt har haft 3,0 COVID-19-fraværsdage. I henhold til lovkravene er der ikke udarbejdet en trivselsundersøgelse for hele organisationen siden 2018. Der udarbejdes en ny trivsels- og APV-undersøgelse i 2021. 2018-tallene for trivsel indgår i bilagte dataark. Niveauet for anmeldte arbejdsulykker har samlet været stigende. Dette skyldes en stigning i antallet anmeldte krænkende handlinger, mens der har været et fald i de øvrige arbejdsulykker fra 171 ulykker i 2018 til 154 ulykker i 2019. Langt de fleste arbejdsulykker har sygefravær på en dag eller derunder. 13 arbejdsulykker affødte et sygefravær på 14 dage eller derover, imod 23 arbejdsulykker i 2018. Erhvervssygdomme, som er et anliggende mellem skadesslidte, egen læge/tandlæge og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring lå på 5 anmeldelser i 2018 og 6 anmeldelser i 2019.

KommuneMEDs strategiplan 2020-2021 indeholder et indsatsområde, der er særligt rettet mod arbejdsmiljø: "Systematisk arbejdsmiljøarbejde" med de to mål: At krænkende handlinger registreres og analyseres for på sigt at nedbringe antallet af krænkende handlinger, og At forebygge arbejdsmiljøbelastninger.

I 2020 har der været afholdt et kursus i systemet til anmeldelse af arbejdsskader, InsuBiz. Kurset havde fokus på anmeldelse og analyse af arbejdsskader generelt, men også mere specifikt fokus på anmeldelse og analyse af krænkende handlinger. Antallet af anmeldte krænkende handlinger har været markant stigende fra 2017 til 2018, og der ses også en stigning fra 2018 til 2019. Fra maj 2017 blev det lovpligtigt at anmelde krænkende handlinger som arbejdsskade. Derfor er det forventeligt at se en stigning indtil lovgivningen er fuldt implementeret.

I forbindelse med forebyggelse af arbejdsmiljøbelastninger blev det i strategiplanen 2020-2021 valgt at følge udviklingen af 6 skadestyper: fald på belægning, fald/snubleskader, forstrækninger / forvridninger, færdselsuheld, ulykker knyttet til arbejdsstillinger / -bevægelser og cykeluheld, som fra 2019 både omfatter cykel- og løbehjuluheld. Der er et fald på de 4 første skadestyper, og en stigning i de to sidste typer. Se data i Status på Strategiplan og Kompetenceudviklingsplan. Se desuden bilaget "Data til arbejdsmiljødrøftelse" for udvikling af de samlede skadestyper.

Oplæg til Kompetenceudviklingsplan 2021

Der er udarbejdet et oplæg til en kompetenceudviklingsplan for 2021. Oplægget tager udgangspunkt i KommuneMEDs strategiplan 2020-2021 og det løbende arbejdsmiljøarbejde. Oplægget indeholder de samme kurser som sidste år tilpasset 2021, samt et kursus for Trioerne i et nyt MUS-koncept, som forventes at være klar i 1. halvår af 2021. StoreMEDdag, som blev udskudt i 2020 pga. corona, er med i dette års kompetenceudviklingsplan. I sag om AKUT-midler anbefales det, at forplejning til kurserne "Nyt koncept for MUS" og "Kend din MED-aftale" finansieres af AKUT-midlerne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED har sin årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2020/2021
2. at Kompetenceudviklingsplan for 2021 godkendes

Beslutning

Lars Skovmand og Mark Madsen tilkendegav, at de gerne ville have kurser i håndtering af kemiske stoffer med i kompetenceplanen.

Mark Madsen nævnte, at der er kommet nye regler om kemiske stoffer, og at man nu skal registrere i et system, hvilke stoffer man bruger,. Man skal kunne redegøre for, hvad man bruger, hvis arbejdstilsynet kommer på besøg.

Materialegården har købt et system, man kan registrere kemiske stoffer i. Det kan udvides til skoler og andre steder. Hvis produktet ikke ligger i systemet, skrives navnet ind og firmaet lægger det i systemet. Systemet kan bruges andre steder i kommunen også. Det ville være godt at oplære folk i det.

Jette Runchel mente, at dette kunne være en god tilføjelse til kompetenceplanen.

Herefter nævnte Anneke Søb, at det kunne være en god ide at kigge på sygefraværsprocedurene. Hun havde en oplevelse af, at ikke alle ledere får fulgt processen med at kontakte medarbejderne på 2. og 6. dagen og hvad det egentlig er man skal, når man ringer til medarbejderne disse dage.

Jette Runchel nævnte, at hvis der er ledere, der ikke følger gældende praksis, så skal det italesættes. Vi har tidligere set, at sygefraværet falder, når der er en kontinuerlig opfølgning.

Dette er også erfaringen fra de fraværprojekter, der har været kørt i hhv. dagtilbud og Jobcentret.

Merete Løkkegaard nævnte, at man stadig var midt i projektet på dagtilbud, og at det skal genbesøges. Tallene skal stadig længere ned.

Der var enighed om, at opfølgning er noget af det vigtigste i forhold til fravær.

Palle Andersen nævnte, at pilotprojektet i Jobcentret havde været meget givtigt i forhold til at nedbringe sygefraværet.

Jette Runchel nævnte, at ØU også har meget fokus på sygefraværet igen.

Det kunne være en idé at lave et morgentraf for lederne og minde om, hvordan vi arbejder med sygefravær i kommunen. Også i lyset af Corona.

Herefter drøftede man en del af de data, der var gengivet i bilaget med datamaterialet.

Lars Skovmand pegede på, at der var flere områder fra data-grundlaget, der krævede et nærmere eftersyn – bl.a. krænkelser, voldsomme hændelser, slag mod krop, stressrelateret fravær.

Det blev nævnt, at man skal vide, hvor det er der er problemer med f.eks. vold mod krop, før man kan undersøge det videre.

Maiken Amisse mente, at et sted, man kunne være udfordret på dette, f.eks. var Brøndagerskolen, men spørgsmålet var nok mere, hvad man kan gøre ved det.

Maiken spurgte til, hvor tallene fra erhvervssygdom kommer fra, og om der var en sammenhæng af forløb hos Falck pga. stress og udbrændthed og antallet af anmeldte erhvervssygdomme.

Jette Runchel nævnte, at dette ville blive undersøgt.

Man drøftede, at stress fører ikke nødvendigvis til en anmeldelse af erhvervssygdomme.

Fokus må være på at få folk afsted inden det bliver en erhvervssygdom.

På baggrund af drøftelsen konkluderende Jette Runchel:

- at der i KommuneMED skulle være et fokus på nedbringelse af sygefravær – men kunne lægge op til en opfriskning af reglerne for lederne.

- Medtagelse af kurser om håndtering af kemiske stoffer medtages i kompetenceplanen

- KommuneMED skal lave en opfølgning på arbejdsmiljødrøftelsen på baggrund af Trivsels- og APV-målingen

Bilag

Data til arbejdsmiljødrøftelse vs 2

Status på Strategiplan og Kompetenceudviklingsplan - 2020

Kompetenceudviklingsplan for 2021 vs 2

Punkt 4: Ny MED-organisering i Miljø & Teknik

81.38.00-P35-1-21

Anledning

Som følge af sammenlægningen af afdelingerne Miljø & Teknik og Drift & Service den 1. januar 2020 sker en tilpasning af MED-organiseringen pr. 1. januar 2021.

Sagsfremstilling

Med vedtagelsen af Budget 2020 blev det besluttet, at afdelingerne Miljø & Teknik og Drift & Service skulle lægges sammen. Baggrunden for beslutningen var et ønske om at opnå synergier, når drifts-, udviklings- og myndighedsområderne slås sammen.

I andet halvår af 2020 er der arbejdet med organiseringen af den nye afdeling, hvor et nedsat ad hoc-MED med repræsentanter fra MEDudvalgene fra de gamle afdelinger har været inddraget.

Med sammenlægningen er der fra 1. januar 2021 lavet en ny organisering. Den nye organisation medfører, at flere enheder flytter fra et ledelsesområde til et andet samt at der oprettes et helt nyt ledelsesområde. I alt består den nye afdeling af 5 enheder med hver deres niveau 4-leder. Enkelte af disse enheder har underenheder ledet af niveau 5-ledere.

Den nye MED-organisation afspejler et ønske om, at hvert niveau 4-ledelsesområde har eget MEDudvalg.

Fire enheder lever op til kravene for oprettelse af arbejdsledelsesMED. I den sidste enhed afholdes personalemøder med MEDstatus. Der afholdes fire møder årligt i hver enhed og to årlige dialogmøder med afdelingschefen.

MEDudvalgene sammensættes efter kravene i MEDhåndbogen med enhedens ledere (niveau 4 og 5) og mellem tre og fem medarbejdere, alt efter enhedens størrelse og om der er underenheder.

Af bilaget fremgår forslaget til MEDudvalg i Miljø & Tekniiks enheder.

Indstilling

Afdelingschefen for Miljø & Teknik indstiller,

1. at KommuneMED godkender forslag til ny MEDorganisation for Miljø & Teknik.

Beslutning

Maiken Amisse oplyste, at man godt kunne godkende det fremlagte forslag, da det lød til, at medarbejderne havde været inddraget på korrekt vis, og at man ikke havde modtaget henvendelser fra Miljø og Teknik omkring den nye organisering.

Jette Runchel nævnte, at man nu med den nye struktur også fik struktureret MED dialogmøderne på dette område

Bilag

Forslag til MEDstruktur - Miljø & Teknik 01.01.2021

Punkt 5: Orientering om sygefravær 4. kv. 2020

81.38.00-P35-2-21

Anledning

KommuneMED orienteres om sygefravær for 4. kvartal 2020.

Sagsfremstilling

Dette er den tredje opgørelse af sygefraværet udført efter den nye opgørelsesmetode, hvor antal sygedage pr. ansat i kvartalet omfatter de seneste 4. løbende kvartaler. Der er i denne opgørelse tilføjet en kolonne, som viser udviklingstendensen, dvs. ændringen ift. seneste kvartals opgørelse. En rødmarkering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen tidligere, jf. bilag 1-2.

Dette sygefravær er fra perioden 1. kvartal 2020 til 4. kvartal 2020 og svarer således samlet set til år 2020.

Sygefravær i 4. kvartal 2020 er opgjort til 13,3 dage pr. medarbejder, hvilket er 0,1 lavere end seneste opgørelse. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder skal reduceres til 10,8 senest i 2022. Kommunalbestyrelsen har med vedtagelse af Budget 2021 fastsat et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit med udgangen af 2021, idet budgetforbedringen på 1,8 mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner. Økonomiudvalget får en opfølgning på sygefraværet hvert kvartal.

Der har i perioden 2. marts 2020 til 11. januar 2021 været 7.163 fraværsdage relaterede til covid19 svarende til i gennemsnit ca. 3 fraværsdage pr. medarbejder. Disse opgøres særskilt og indgår således ikke i den generelle opgørelse af sygefraværet.

Bilag 3 viser grafisk udviklingen i sygefraværet for de dagtilbud, hvor der har været en særlig indsats samt fordelingen af det samlede sygefravær på de afdelinger.

Langtidssygefraværet udgør 48% af sygefraværet.

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 i den 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.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Søren W. Rasmussen oplyste, at man i oversigten havde tilføjet en ekstra kolonne med covid-19 fravær og suppleret med grønne, gule og røde og gule indikatorer, som skal vise hvilken vej det går med sygefraværet.

Bilag

Sygefraværstatistik - 4 kvartal 2020 - Afdelinger (med covid19 fravær).pdf

Sygefraværstatistik - 4 kvartal 2020

Status på sygefravær 4. kv. 2020

Punkt 6: Valg til MEDorganisationen 2021-2023

81.38.00-P00-1-21

Anledning

Jf. MEDaftalen af 15. september 2020 skal der afholdes valg til MEDorganisationen hvert 2. år i ulige år.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et notat til lederne i Albertslund Kommune om valget, hvoraf det fremgår, at de skal sørge for at iværksætte de lokale valg og efterfølgende sørge for, at der resultatet indberettes i DEFGO.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at notatet til lederne godkendes

Beslutning

Det fremlagte forslag til notat til lederne om valg til MED blev godkendt og vil derfor nu blive udsendt.

Bilag

Notat om valg af arbejdsmiljørepræsentanter og rep til MEDorganisationen 2021-2023

Punkt 7: Lokale AKUT-midler - regnskab pr. 14. januar 2021

81.38.08-000-1-18

Anledning

Regnskab pr. 14. januar 2021 for forbrug af midler fra den lokale AKUT pulje i overenskomstperioden 2018-2021.

Sagsfremstilling

Den lokale AKUT pulje skal anvendes til lokale aktiviteter i samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Hvis kommunen ikke anvender samtlige midler inden for en overenskomstperiode, skal de uforbrugte midler som udgangspunkt indbetales til en decentral AKUT fond.

Af Bilag 15a i Rammeaftale for Medindflydelse og Medbestemmelse "Vejledning vedrørende forståelsen af den lokalt AKUT-pulje" fremgår det dog, at kommunen undtagelsesvis kan anvende de lokale midler til en aktivitet, der ligger umiddelbart efter den pågældende overenskomstperiodes udløb, såfremt midlerne inden for overenskomstperioden er aftalt anvendt til en konkret aktivitet.

Økonomi & Stab anbefaler, at de resterende midler for overenskomstperioden, anvendes til de i kompetenceudviklingsplanen foreslåede kurser samt til afholdelse af en temadag/StoreMEDdag 2021 efter sommerferien i 2021. Det resterende beløb udgør ca. 40.000 kr. afhængigt af den endelige afregning til StoreMEDdag 2020, der afholdes den 25. marts 2021. Datoen er flyttet flere gange pga coronasituationen.

Såfremt der ikke sker ændringer i reglerne om AKUTmidlerne i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2021, vil der pr. 1.7. 2021 yderligere blive tilført puljen ca. 50.000 kr. for den nye overenskomstperiode.

Regnskab for perioden 1. april 2018 til 14. januar 2021 vedlægges.

Lovgrundlag

Aftalen om de lokale AKUT-midler fremgår af rammeaftalen for Medindflydelse og Medbestemmelse KommuneMEDs aftale af 31. januar 2017 om ekstraordinær lokal TR-pulje fremgår af vedhæftede bilag

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at regnskabet tages til efterretning
2. at eventuelle forslag til anvendelse af de resterende midlerne i overenskomstperioden drøftes

Beslutning

Maiken Amisse oplyste, at Kontaktudvalget fortsat drømmer om at komme afsted på et kontaktudvalgsseminar, når Corona tillader det. Man vil gerne bruge nogle AKUT-midler på det.

Bilag

Lokale AKUT-midler - regnskab 2018 - 2021 - Opgjort pr. 14. januar 2021

Punkt 8: AT statistik 2018 - 2020

87.00.00-K08-1-20

Anledning

Årlig orientering om ulykker og reaktioner registreret i Arbejdstilsynets online system i perioden 2018 - 2020.

Sagsfremstilling

Arbejdstilsynet (AT) udarbejder løbende en statistik over ulykker og reaktioner, der er indberettet for Albertslund Kommune.

Reaktioner handler om de påbud med eller uden frist, som AT giver i forbindelse med deres løbende tilsyn i kommunen, og ulykker er dem, vi selv indberetter via InsuBiz. Ulykkerne er yderligere beskrevet i den årlige risikostyringsrapport fra Miljø & Teknik.

Der fremgår for den samlede organisation følgende oplysninger:

År	Reaktioner	Ulykker
2018	10	66
2019	20	58
2020	9	74

En mere detaljeret beskrivelse af de enkelte reaktioner, hvor de er givet og hvad det handler om, fremgår af vedhæftede oversigter. Det samme gælder for de registrerede ulykker.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller, at

1. statistik fremlægges til orientering

Beslutning

Lars Skovmand spurgte til hvad der lå i ordet reaktioner?

Jette Runchel nævnte, at der stod angivet i teksten, at reaktioner handler om de påbud med eller uden frist, som AT giver i forbindelse med tilsyn.

Lars Skovmand nævnte, at i de tilfælde, hvor der er påbud i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, vil man kunne få et billede af, hvad der har forandret sig i forhold til samarbejde, tillid og retfærdighed ved at bruge en mini trivselsundersøgelse før og efter en proces om psykisk arbejdsmiljø.

Jette Runchel sagde, at hun ville tage dette med tilbage.

Herefter blev sagen taget til efterretning.

Bilag

AT - statistik_reaktioner 2018-2020 _sorteret.xls

AT - statistik_ulykker 2018-2020 _sorteret.xls

Punkt 9: Status ang. medarbejdersidens oprydning

00.13.04-A00-1-20

Status og tidsplan tages til efterretning

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at der arbejdes videre med forbedringen og oprydningen af medarbejdersiden, som det fremgår i sagen, og at medarbejdersiden lanceres i en ny version af umbraco forventeligt til sommer 2021.

Sagsfremstilling

På baggrund af en grundig undersøgelse af den interne kommunikation fra 2018 fremgår et ønske om at skærpe medarbejdersiden som kommunikationskanal i Albertslund Kommune - ikke mindst med opdateret indhold, bedre struktur og søgefunktioner.

Oprydningen af medarbejdersiden er langt om længe gået i gang og sat i system. Oprydningen fortsætter ind til 1. marts, hvor det begynder at blive flyttet over i en ny version af umbraco, som eksisterende system hedder. Den nye version lever op til de skærpede retningslinjer for særligt webtilgængelighed og sikkerhed. Timingen er som beskrevet her, da kommunens hjemmeside, albertslund.dk, i skrivende stund er ved at blive flyttet. Efter det er sket, flyttes indholdet fra medarbejdersiden fra 1. marts. Inden da er al outdatet og overflødigt indhold slettet, andet indhold skærpet - og strukturforbedringer aftalt. Det betyder alt sammen, at vi forventeligt har forbedret medarbejderside i løbet af sommermånederne 2021 i en ny og bedre version af nuværende system, Umbraco.

Beslutning

Jette Runchel oplyste, at det er en proces, der har været i gang længe.

Maiken Amisse sagde, at man hilste det velkommen, og at man skal være obs på, at søgefunktionen bliver bedre.

Punkt 10: Orientering om honorering for ekstra indsats under covid-19

81.00.00-G01-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

På chefforum den 4. juni 2020 blev muligheden for at honorere medarbejdere og leders indsats under Covid-19 drøftet. Chefforum besluttede i den forbindelse, at man ved de faglige organisationers henvendelse om lønkrav i forbindelse med Covid-19 ikke ville forhandle løn for hele grupper af medarbejdere, idet kommunens økonomiske rammer ikke giver mulighed at imødekomme alle medarbejdere og ledere, som yder en ekstra indsats under corona-pandemien. Det blev besluttet, at hvis medarbejderne skulle honoreres økonomisk, skulle det ske individuelt i forbindelse med en lokal lønforhandling, hvor indsatsen under Covid-19 kunne indgå som en del af den samlede vurdering.

Nogle medarbejdere og ledere i kommunen er dog alligevel blevet honoreret med et engangstillæg i 2020 for deres indsats under Covid-19. Det gør sig gældende for en lang række medarbejdere og ledere på dagtilbudsområdet og i mindre grad en række medarbejdere på kulturområdet. Dette er beklageligt, da det ikke er i overensstemmelse med den fælles ledelsesbeslutning. Det skal ikke ses som et udtryk for, at disse medarbejderes indsats under Covid-19 værdsættes i højere grad end andre medarbejderes indsats, men skal alene ses som et udtryk for, at der er sket en misforståelse i forhold til Chefforums beslutning den 4. juni 2020.

Beslutning

Jette Runchel indledte med at oplyse, at man har valgt at tage denne sag på, da man som ledelse gerne ville beklage, at der - på trods af en beslutning i Chefforum om ikke at give tillæg på grund af Corona - alligevel var givet tillæg.

Hvis man kunne ville man gerne have honoreret alle, men det er ikke en økonomisk mulighed, hvilket også var baggrunden for beslutningen om ikke at gøre det. Hun beklagede derfor, at det alligevel var sket på enkelte områder, og der er forståelse for, at det kan give en stor frustration.

Maiken Amisse svarede, at man var glad for at sagen var taget op, og at det var en rigtig beslutning at gå ud og beklage.

Palle Andersen nævnte, at det var en rigtig fin tilbagemelding.

Punkt 11: KommuneMED_Budgetproces 2022

00.30.00-P00-7-20

Anledning

Orientering om budgetproces 2022.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen har på sit møde den 15. december 2020 godkendt den politiske tidsplan for budgetprocessen for Budget 2022-2025.

Hovedpunkterne i tidsplanen er:

- Budgetseminar 1 fredag den 28. maj 2021
- Virtuel borgerinddragelse i juni 2021
- Budgetseminar 2 fredag den 20. aug. 2021
- Høring af budgetkataloget den 23. aug. - 9. sept. 2021
- KB-temamøde om høringssvar den 14. sept. 2021
- 1. behandling af Budget 2021 i ØU og KB henholdsvis den 7. og 14. sept. 2021
- 2. behandling af Budget 2021 i ØU og KB henholdsvis den 5. og den 12. okt. 2021

Budgetprocessen tilrettelægges som processen for budget 2021, hvor Kommunalbestyrelsen og KommuneMED bliver præsenteret for en række analyser på budgetseminar 1 i slutningen af maj, mens det endelige budgetkatalog til 2022 præsenteres på budgetseminar 2 i august sammen med budgetforslaget, forslag til budgetudvidelser og anlægsplan. KommuneMED vil blive inviteret til at deltage i de to budgetseminarer. Budgetkataloget offentliggøres mandag den 23. august med høringsfrist den 9. september svarende til en høringsperiode på 18 dage.

Administrationen fremlægger forslag til konkrete analysetemaer for Økonomiudvalget i februar 2021 sammen med forslag til et måltal for budgetkataloget til 2022.

Virtuel borgerinddragelse i budgetprocessen

Administrationen vil i foråret 2021 udarbejde et oplæg til Økonomiudvalget omkring, hvordan borgerne kan inddrages virtuelt i budgetprocessen for 2021 i juni måned, således borgernes inputs i højere grad kan blive taget med i betragtning ved formulering af de budgetkatalogforslag, der udarbejdes til brug for budgetforhandlingerne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED tager orienteringen om budgetproces 2022 til efterretning.

Beslutning

Jette Runchel nævnte, at KommuneMED forventes blive med inviteret med på de to budgetseminarer.

Der blev spurgt til, om man havde et billede af, om der er mange i Albertslund, der har mistet deres arbejde under Corona. Dette havde man ikke et fuldstændigt overblik over.

Søren W. Rasmussen nævnte, at man ift. de corona-relaterede merudgifter har fået økonomien i 2020 til at hænge sammen, idet et forøget forbrug og efterfølgende kompensation på driftsområderne var dækket via større kompensation fra staten vedr. overførselsudgifterne end det forbrug, vi faktisk forventer. Situationen ift. corona-relaterede merudgifter og kompensation fra staten i 2021 er uafklaret.

Bilag

B22_Politisk tidsplan

Punkt 12: Orientering fra formand og næstformand

81.38.04-P35-1-21

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer, herunder om

Covid19:

- Nye opgaver ifm. smitteopsporing
- Kviktest til medarbejdere

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Kommunen har sagt ja til at gå ind i smitteopsporingsopgaven, som kommunerne er blevet bedt om at hjælpe til med.

SPO og biblioteket har sagt ja til at gå ind i opgaven.

Jette Runchel er meget tilfreds med, at der har været så stor fleksibilitet og hjælp ift. nye opgaver.

Jette Runchel nævnte i forhold til kviktests, at der har været en løbende debat om disse og ledig kapacitet.

Overordnet er der en beslutning om at intensivere indsatsen på plejecentret.

Anne-Mette oplyste, at der på skoleområdet skal starte tests fra på mandag. Hun ville dog mane til besindighed – på trods af at der arbejdes intensivt, så er man ikke helt på plads med test allerede fra mandag. Opgaverne med bl.a. tests meldes ud med meget kort varsel, men det skal altså lige løbes i gang.

Maiken Amisse nævnte, at der var et stor fokus på rengøringen. Ikke alle steder oplevede, at der blev gjort ekstra rent.

Jette Runchel nævnte, at hvis der er en oplevelse af, at der ikke bliver gjort mere rent eller rent nok, skal man rette henvendelse til Klaus Nielsen.

Henrik Hansen spurgte til, om der var ekstra penge på vej ud til genåbningen.

Søren W. Rasmussen nævnte, at det var der ikke på nuværende tidspunkt, men kom der nogle penge, ville de komme ud til områderne.

Der var ikke nogle punkter fra næstformanden.

Punkt 13: 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

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om AT online tages til efterretning

Beslutning

Lars Skovmand oplyste, at der er kommet en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø i september 2020. Måske skal man arbejde med psykisk arbejdsmiljø i TRIOen på baggrund af bekendtgørelsen. Han spurgte også til, hvordan er man stillet, hvis man kommer til skade under hjemmearbejde?

Der var enighed om, at det bør undersøges.

Anneke Søe nævnte, at flere ledere er bekymrede for, at trivselsundersøgelsen løber af stablen nu og ønskede det udsat. Det er svært at få medarbejdere til at besvare skemaet under de nuværende arbejdsvilkår. Det arbejde, der skal gøres efterfølgende, bliver også svært når Corona fylder så meget. Hvis der svares nu, vil det være et øjebliksbillede midt i en Corona tid - og ikke nødvendigvis et reelt billede. Anneke Søe frygtede, at det giver stort udslag på trivslen.

Jette Runchel bemærkede, at trivselsundersøgelse altid et øjebliksbillede. Hun mente, at man skulle gennemføre den som planlagt, men have det in mente, at målingen af foretaget på et bagtæppe af noget usædvanligt.

Dette var der enighed om, så det blev besluttet, at man skulle holde sig til den oprindelige tidsplan, men at der i følgebrevet dels skulle skrives ind, at man virkelig opfordrede til, at de ansatte brugte tid på udfyldelsen, men at man godt var klar over, at bagtæppet var usædvanligt, og at Corona kan spille ind på undersøgelsens resultater.

Bilag

Kopi af Udtræk OnlineAT december 2020.xlsx

Kopi af Udtræk OnlineAT januar 2020.xlsx

Punkt 14: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-21

Anledning

Historier til videreformidling drøftes

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes

Beslutning

Mark Madsen spurgte, om man kunne skrive noget om Materialelegårdens arbejde i vinterperioden? De oplever at få mange klager, selv om de synes de arbejder utroligt meget og gør et godt stykke arbejde.

Jette Runchel ville tage anmodningen med tilbage til Kommunikation. Måske er det en opgave for Albertslundposten.

Punkt 15: Eventuelt

81.38.04-P35-1-21

Beslutning

Søren W. Rasmussen orienterede om, at der starter en ny leder af HR&Jura 1. marts. Hun hedder Jeanette Larsen, er jurist og kommer bl.a. fra staten og en NGO.