

REFERAT KommuneMED d. 24-09-2024

Mødedato Tirsdag d. 24. september 2024 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1 og 2

Mødedeltagere Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør), Henrik Ørberg Hansen
- Valggruppe C (BUPL), Anneke Søe
(Arbejdsmiljøleder), Næstforperson Maiken Bryde Amisse -
Valggruppe C (DLF), Mark Thorsø Roslind - AMR, Charlotte Jacobi -
Valggruppe B (HK), Ann Ellingsgaard – Valggruppe C (DS), Kristine
Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Rikke Terslev
(Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social), Merete Winther –
Valggruppe A (IDA), Emil Ottesen – Valggruppe B
(FOA/SOSU), Anne Cecilie Børgesen - AMR, Henrik Bakkendorff –
Valggruppe B (FOA/PMF), Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi &
Stab), Lise Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed &
Velfærd), Mette Holck (Interim Leder af Organisation & Politik)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering fra forperson og næstforperson.....	5
Orientering om implementering af Lov om tidsregistrering.....	6
Orientering om arbejdsmiljø.....	8
MED- og AMG struktur i Miljø & Teknik samt Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv.....	9
MED- og arbejdsmiljøstruktur i Miljø & Teknik.....	10
Plan MED - Drøftelser i MED-organisationen.....	11
Orientering om sygefravær 2. kv. 2024.....	13
Evaluerings af skabelon indkaldelse til sygefraværssamtale.....	16
Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde.....	18
Tilskud til møde for kommunens AMR'ere efterår 2024.....	20
Historier til videreformidling.....	22
Eventuelt.....	23

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-1-24

Anledning

Godkendelse af dagsorden og godkendelse af referat.

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden og godkendelse af referat af KommuneMEDs møde den 28. august 2024.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsorden til mødet godkendes,
2. at referat af KommuneMEDs møde den 28. august godkendes.

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt.

Referat af KommuneMEDs møde den 28. august blev godkendt.

Deltagere:

Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør)

Næstforperson Maiken Bryde Amisse - Valggruppe C (DLF)

Anne Cecilie Børgesen - AMR

Mark Thorsø Roslind - AMR

Merete Winther – Valggruppe A (IDA)

Charlotte Jacobi - Valggruppe B (HK)

Emil Ottesen – Valggruppe B (FOA/SOSU)

Henrik Bakkendorf – Valggruppe B (FOA/PMF)

Ann Ellingsgaard – Valggruppe C (DS)

Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe C (BUPL)

Anneke Søe (Arbejdsmiljøleder)

Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd)

Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi & Stab)

Mette Holck (interim leder af Organisation & Politik)

Afbud:

Merete Winther - Valggruppe A (IDA)

Referent:

Jette Fuglsang Vangsgaard

Referatet er godkendt af forperson Henrik Harder og næstforperson Maiken Bryde Amisse

Punkt 2: Orientering fra forperson og næstforperson

81.38.04-P35-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering fra forperson og næstforperson tages til efterretning.

Sagsfremstilling

KommuneMEDs forperson og næstforperson orienterer om:

- status på budget 2025-2028.

Beslutning

Henrik orienterede om følgende:

I forbindelse med at en medarbejder pludselig og uventet gik bort i weekenden, blev der flaget på halvt ved Rådhuset mandag d. 23/9. Det har givet anledning til en præcisering af principperne for flagning som er, at der kan flages på halvt på den lokale arbejdsplads, hvis en kollega går bort.

Der er indgået en gensidig fratrædelsesaftale med afdelingschefen for Ældre, Sundhed & Social Rikke Terslev. Rikke udtræder dermed af KommuneMED, og hun ønskes det bedste fremadrettet. Direktør Kristine Klæbel og Direktør Lise Valentin Bayer varetager i fællesskab Rikkens opgaver foreløbigt. Stillingen opslås hurtigst muligt og med forventet tiltrædelse i januar 2025.

Status på budget 2025-2028

Der blev natten mellem mandag (d. 23/9) og tirsdag (d. 24/9) indgået en budgetaftale for kommunen. Alle partier undtagen SF og EL er med i budgetaftalen.

På skole- og dagtilbudsområdet gives et løft på samlet set 85 mio. kr. hen over 4 år. Bl.a. er der i perioden afsat 9 mio. kr. til kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere. Man er også blevet enige om, hvordan der fremadrettet skal kapacitetsudvikles på området.

Budgetaftalen betyder, at der vil komme nogle personalereduktioner på enkelte områder, herunder forslaget om reduktion på Materialegården, men der lægges op til at reduktionen så vidt muligt klares via naturlig afgang til pension.

Der er også aftalt nogle udviklingsaktiviteter, bl.a. skal der laves et årligt ældrearrangement og ansættes en fritidskoordinator, som skal sikre, at flere unge kommer ind i fritidsforeninger.

I budgetaftalen indgår også beslutning om, at lønfunktionen skal analyseres med henblik på en fremtidig samling af funktionerne.

Budgettet 2. behandles og vedtages endeligt d. 8/10.

Punkt 3: Orientering om implementering af Lov om tidsregistrering

81.10.00-A26-1-24

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Siden 1. juli 2024 har alle medarbejdere i Økonomi & Stab samt udvalgte enheder i Ældre, Sundhed & Social været piloter på tidsregistrering i KMD's løsning Flexregistrering. Det er gået godt. De udfordringer, der er opstået, har primært handlet om at huske at tidsregistrere, og ikke om den tekniske løsning.

Projektgruppen i ØS er undervejs i pilotprojektet blevet opmærksomme på enkelte udfordringer, som kalder på en afklaring, for eksempel registrering i forbindelse med nedsat tjeneste, rådighedsvagter, flexsaldo (plus og minus timer).

Der er flere fagløsninger i Albertslund Kommune, der anvendes til registrering af arbejdstid. KMD's Flexregistrering er den løsning som alle, der ikke i forvejen registrerer daglig arbejdstid i en fagløsning, skal anvende. Projektgruppen har indhentet følgende overordnede overblik over afdelinger og fagløsninger, der anvendes til registrering af daglig arbejdstid:

Afdeling	Løsninger	Status pr. 6. september 2024
Ældre, Sundhed & Social	KMD OPUS Vagtplan og KMD Flexregistrering	Mangler tilbagemelding fra de enheder, der ikke har deltaget i Pilotprojektet.
Kultur, Fritid & Ejendomme	Speedadmin (Musikskolen) Planday (Enheder på Albertslund Idrætsanlæg og Toftegården) Cas (Musikteatret) Alle øvrige anvender KMD Flexregistrering	Forventet Go Live dato 1. oktober.
Børne- & Familieafdelingen	KMD Flexregistrering	Enkelte ledere i Børne- & Familieafdelingen har netop taget KMD Flexregistrering i anvendelse, inden det rulles ud til enheden.
Dagtilbud & Skole	Fix & Flex (alle skoler) Subit (alle daginstitutioner) KMD Flexregistrering (enheder på Rådhuset)	Mangler tilbagemelding.
Miljø & Teknik	Mine Tider (Materialegården), KMD Flexregistrering (alle øvrige enheder samt administrationen på Materialegården)	Materialegården er påbegyndt implementering af tidsregistreringsmodulet til Mine Tider. Afventer forventet Go Live primo oktober..
Borger, Arbejdsmarked & Erhverv	KMD Flexregistrering	Forventet go Live 1. oktober efter princip 1.
KKR	KMD Flexregistrering	I drift

Relevante vejledninger til alle løsninger vil blive lagt på Medarbejdersiden inden 1. oktober 2024. Vejledninger til KMD Flexregistrering udarbejdes af IT & Digitalisering. Vejledninger til de øvrige fagløsninger udarbejdes af løsningens systemansvarlige.

Projektgruppen arbejder videre med den samlede udrulning af KMD's flexsregistrering. Det forventes, at udrulningen af KMD's flexregistrering, samt områder der anvender andre løsninger, er implementeret i hele Albertslund Kommune senest d. 1. oktober 2024.

Beslutning

Der arbejdes med implementering af tidsregistrering i organisationen, men det sker i forskelligt tempo. De fleste områder vil være i mål d. 1/10, men nogle enkelte områder når det ikke.

Tidsregistrering er en fælles interesse mellem leder og medarbejder, så man har et grundlag for at tale om opgaver og tid. Hvis det viser sig, at der er en væsentlig afvigelse på normeret og registreret tid, skal der laves en aftale mellem leder og medarbejder om, hvordan merarbejdet afvikles.

Den lokale ledelse skal tage stilling til, om tidsregistreringen skal foregå dagligt eller en gang ugentligt. Der er udarbejdet et princippapir, som er behandlet i Chefforum. Princippapiret deles på Medarbejdersiden.

Spørgsmål håndteres løbende, så det er vigtigt, at alle melder ind, hvis der opstår problemer eller spørgsmål.

Fra medarbejdersiden blev der gjort opmærksom på, at der er problemer med Subit, f.eks. har nogle ledere problemer med indtastninger.

Punkt 4: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt forperson og næstforperson orienterer om arbejdsmiljø.

Beslutning

Behandling af punktet blev slået sammen med punkt 11. Tilskud til møde for kommunens AMR'ere efterår 2024.

Bilag

Udtræk Online AT 2024 - sager med FRISTER

Punkt 5: MED- og AMG struktur i Miljø & Teknik samt Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv

81.38.00-G01-1-24

Anledning

På baggrund af en omorganisering af Miljø & Teknik samt Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv anbefales en tilpasning af MED- og AMG strukturen.

Sagsfremstilling

I december 2023 fik KommuneMED fremlagt sag om organisationsændring i de nuværende afdelinger Miljø & Teknik og Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv.

Organisationsændringen medførte, at enhederne Kommunale Ejendomme og Rengøringsservice blev rykket til den nuværende Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv. Samtidig blev der dannet en mindre fælles enhed, By & Miljø, som skal understøtte begge afdelinger på en række centrale områder.

Formanden for de enkelte arbejdspladsMED/personalemøder med MED-status er lederen af de respektive enheder. Alle fora har en arbejdsmiljøgruppe under sig, bortset fra By & Miljø, der indgår i arbejdsmiljøgruppen for Plan, Byg & Miljø

Ved samme lejlighed har Albertslund Idrætsanlæg vurderet deres sammensætning i deres MED-udvalg, som også har rummet Toftegården og Ridecenteret. De er enige om, at det vil give bedre mening for alle, hvis de fremadrettet har 3 personalemøder med MED-status. Det er drøftet i MED-udvalget og referat er vedhæftet denne sag. Albertslund Idrætsanlæg vil i sommerperioden, primært når der er åbent i Badesøen, være over 25 ansatte. Derfor ønsker de en dispensation fra KommuneMED fra §3, stk. 1 i den lokale MED-aftale.

Der er udarbejdet et oplæg til ændret MED- og AMG struktur i de to afdelinger som fremgår af vedhæftede bilag.

Den fremtidige MED- og AMG struktur har i begge afdelinger været drøftet i de berørte enheder; Albertslund Idrætsanlæg samt By & Miljø. Begge afdelingsMED er orienteret.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at den fremtidige MED- og AMG struktur i afdelingerne Miljø & Teknik og Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv godkendes og
2. at der gives dispensation til Albertslund Idrætsanlæg fra §3 stk. 1 i den lokale MED-aftale

Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for medarbejderinddragelse i processen, og KommuneMED godkendte den foreslåede ændring.

Bilag

Organisationsplan MED 2024 KFE+MT

Organisationsplan AMO 2024 KFE+MT

Referat Personale-MED By & Miljø

Referat fra MED-møde den 4. april 2024

Punkt 6: MED- og arbejdsmiljøstruktur i Miljø & Teknik

00.15.00-A21-1-24

Anledning

På baggrund af en omorganisering af en af de underliggende organisatoriske enheder i Miljø & Teknik anbefales en tilpasning af MED- og arbejdsmiljøstrukturen for afdelingen.

Sagsfremstilling

I december 2023 fik KommuneMED fremlagt sag om organisationsændring i de nuværende afdelinger Miljø & Teknik og Kultur, Fritid, Ejendomme & Erhverv. Som følge af den organisationsændring foretages ændringer i MED- og arbejdsmiljøstrukturen i de to afdelinger, hvilket der fremlægges særskilt sag om samtidig med denne.

Siden er der med virkning fra den 1. maj 2024 gennemført en justering i organisationen i enheden Vej & Park i Miljø & Teknik, hvor enheden blev opdelt i to enheder, Materialegården og Trafik & Natur. Begge enheder refererer direkte til afdelingschefen og har ledelse på niveau 4.

Som følge af justeringen af organisationen i Vej & Park er der på baggrund af MED-aftalen udarbejdet et oplæg til ændret MED- og arbejdsmiljøstruktur i Miljø & Teknik, hvilket fremgår af vedhæftede bilag. Der oprettes et arbejdsplads-MED for Materialegården, mens der grundet enhedens størrelse afholdes personalemøder med MED-status i Trafik & Natur.

Den fremtidige MED- og arbejdsmiljøstruktur har været drøftet på et ekstraordinært møde i arbejdsplads-MED i Vej & Park i juni 2024, og har været drøftet i afdelings-MED den 21. august 2024. Sagen har ikke været behandlet i de øvrige arbejdsplads-MED, da det kun vedrører strukturen i de to nye enheder. Det har siden etableringen af den nuværende struktur i afdelingen været efterspurgt blandt medlemmer af bl.a. afdelings-MED, at der sker en tilretning af MED-strukturen, så den flugter med afdelingens organisering i øvrigt.

Formanden for de enkelte arbejdsplads-MED/personalemøder med MED-status er lederen af de respektive enheder. Begge de nye enheder har en arbejdsmiljøgruppe under sig.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at den fremtidige MED- og arbejdsmiljøstruktur i Miljø & Teknik godkendes.

Beslutning

KommuneMED godkendte den foreslåede ændring.

Bilag

Organisationsplan MED 2024 Miljø & Teknik

Organisationsplan arbejdsmiljøorganisation 2024 Miljø & Teknik

Punkt 7: Plan MED - Drøftelser i MED-organisationen

81.38.04-P00-1-24

Anledning

I forbindelse med at KommuneMED drøftede og aftalte Plan MED blev det aftalt, at Organisation & Politik efter sommerferien, skulle komme med et forslag til, hvordan drøftelser af planens fire indsatsområder kan foregå i MED-organisationen.

Sagsfremstilling

KommuneMED skal hvert andet år som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet fastlægge en strategiplan, som beskriver de indsatsområder og opgaver, man er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i MED-organisationen i den kommende periode. Den strategiske drøftelse blev gennemført i april, og Plan MED fastlagt i juni. Det blev i den forbindelse aftalt, at Organisation og Politik skulle komme med et forslag til, hvordan drøftelser af Plan MEDs fire indsatsområder skal ske i MED-organisationen, med henblik på at drøftelserne kan indarbejdes i udvalgenes årshjul.

Vedlagt er forslag til et brev til MED-organisationen fra KommuneMED samt et bilag, der indeholder en plan for samt beskrivelse af de drøftelser, der skal gennemføres i arbejdspladsMED/personalemøde med MED-status og afdelingsMED.

På store MEDdag tog MED-udvalgene hul på drøftelserne af, hvordan Plan MED spiller sammen med vores organisationskompasset, og de drøftede hvordan arbejdspladsens Plan A og Plan MED kan spille sammen. Fleksibel arbejdsplads blev også drøftet. I brevet opfordres der til, at der bygges videre på de snakke, udvalgene allerede har haft, når indsatsområderne drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at brev til MED-organisationen samt plan for MED-drøftelser drøftes og aftales.

Beslutning

I forbindelse med drøftelse af Plan MED i juni aftalte KommuneMED, at man efter sommerferien ville drøfte, hvordan de planlagte drøftelser i MED-organisationen gennemføres. HR har derfor lavet et forslag til en tidsplan for drøftelserne samt et brev fra KommuneMED til den øvrige MED-organisation.

Tanken er, at det enkelte MED-udvalg/personalemøde med MED-status skal lægge drøftelserne ind i deres årshjul. Tidsplanen er tænkt som en ramme med rum for lokale forskelle, idet nogle af de drøftelser, der skal gennemføres, vil falde naturligt sammen/i forlængelse af hinanden. Forslag og synspunkter fra de lokale kan føde ind i AfdelingsMEDs efterfølgende drøftelser.

Overskriften for Plan MED er den attraktive arbejdsplads, og planen følger dermed naturligt i forlængelse af det arbejde, der allerede var igangsat, om den attraktive arbejdsplads. Bl.a. har KommuneMED anbefalet, at 'Arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads' anbefalinger følges. Derfor indgår der også en status på drøftelser og prøvehandling i afdelingsMED.

Fra medarbejderside var der opbakning til, at der meldes ud til MED-organisationen på den forslåede måde. Man har ønske om, at MED-systemet virker godt og er sammenbundet. Der var også et ønske om, at der støttes op om drøftelserne, og at der er en opmærksomhed på, at der kan være særlige udfordringer, der hvor der holdes personalemøde med MED-status. Det er vigtigt, at der samles op på erfaringerne efterfølgende.

KommuneMED drøftede, hvordan udvalgene kan hjælpes på vej. Der blev opfordret til, at medarbejderrepræsentanterne i KommuneMED understøtter drøftelserne i de øvrige MED-udvalg, hvor de har plads, samt aktiverer deres bagland, ligesom ledelsen skal bakke op.

Henrik spurgte til, om der var nogle, der havde erfaringer med prøvehandling vedr. arbejdstid og fleksibilitet. F.eks. 4 dages arbejdsuge mv.

På dagtilbudsområdet har det været meget blandet, om lederne tænker, at det er muligt i forhold til vagtplanen, ligesom mange medarbejdere ikke ønsker at arbejde ekstra timer de andre dage. I Børnehaven Søndergård har man gennemført en prøvehandling med en forlænget weekend hver 4. uge. En del af de medarbejdere, der har været med, har ønsket at udtræde af forsøget, og et par stykker er glade for ordningen. De forskellige ønsker kan fint fungere sammen.

Planlagte afspadseringsfridage kan inddrages ved arbejdskraftmangel, og den usikkerhed er der mange medarbejdere, som ikke ønsker, idet man så ikke kan lave planer for sin fridag. I Børnehaven Søndergården har man arbejdet med 0-dage fremfor en afspadseringsordning.

AfdelingsMED i Økonomi og Stab har også drøftet arbejdstid og afspadsering, men her gav medarbejderne udtryk for, at de oplever, at de allerede har frihed til at planlægge arbejdstiden.

Det er de lokale drøftelser, der starter den lokale forandring, og løsninger, der er lokalt forankret, fungerer bedst. Samtidig er det vigtigt, at der bliver samlet op på forskellige erfaringer, så vi kan lade os inspirere af hinanden.

Bilag

Udkast - Bilag til brev til MED-organisationen

Udkast - Brev til MED-organisationen fra KommuneMED

Punkt 8: Orientering om sygefravær 2. kv. 2024

81.28.00-P05-3-24

Anledning

KommuneMED orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune 2. kvartal 2024. I forlængelse heraf skitseres det fremadrettede arbejde med sygefravær.

Sagsfremstilling

Status sygefravær 2. kvartal 2024

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 3. kvartal 2023 til 2. kvartal 2024.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 14,5 dagsværk pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er 0,4 lavere i forhold til opgørelsen fra 1. kvartal 2024.

Fra 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 15,8 dagsværk pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet således faldet med 1,3 dag pr. medarbejder i gennemsnit.

Udviklingen fra 1. til 2. kvartal 2024 afspejler et generelt fald på områdeniveau, og sygefraværet er således faldet med 0,1 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab, med 0,5 dage pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse og med 0,4 dage pr. medarbejder i Børn, Sundhed & Velfærd.

Langtidssygefraværet udgør 43 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 2 procentpoint lavere end i seneste opgørelse. Faldet i langtidssygefravær har bidraget til nedgangen i sygefraværet, som illustreret i figuren herunder.

Figur 1 - Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal



Vedlagt sagen her er oversigt over sygefraværet henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed.

Som det fremgår af yderste højre kolonne i tabellen i bilaget med oversigt på sygefravær pr. enhed ligger vi med den aktuelle opgørelse på niveau med det nationale benchmark på kommuneniveau. Det betyder, at det nuværende sygefravær i Albertslund Kommune ligger på et niveau, som matcher det gennemsnitlige sygefravær på landsplan, når man tager hensyn til antallet og fordelingen af vores ansatte i de forskellige overenskomstgrupper. Med andre ord har vi et sygefravær, der er forventeligt, givet den sammensætning af medarbejdere vi har, og hvad denne gruppe af medarbejdere gennemsnitligt har af fravær på landsplan.

Sygefraværsindsats

På baggrund af Chefforums beslutning den 27. april 2023 indmelder de enkelte enheder 1-årige måltal for deres sygefravær. Hvis de indmeldte måltal for 2024 opnås, vil sygefraværet for Albertslund Kommune på tværs ende på ca. 13,6 fraværsdage pr. fuldtidsansat.

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med på en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne har en vigtig rolle. Som led i kompetenceudviklingsplanen for MED-organisationen 2024 afholdes der et kursus for TR'er og AMR'er om sygefraværsretningslinjerne og -indsatsen. Kurset supplerer således det kursus, som i 2023 blev afholdt for ledere. Afdelingschefen skal månedligt følge op på ledernes sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Økonomi & Stab arbejder fortsat med de to overordnede tiltag for sygefraværsindsatsen, som var skitseret i sagen om sygefravær 1. kvartal 2024 (drøftet på KommuneMED den 17. juni 2024).

1. For det første arbejder vi på at forbedre og forenkle data og formidlingen af sygefraværsdata, så vores ledelsesinformation om sygefravær bliver så overskuelig og brugbar som mulig. Herunder er det relevant at udbrede og ensrette procedurerne for, hvordan og hvornår fravær indberettes, så vores data bliver så præcise som muligt. Og dertil at skabe overensstemmelse mellem den faktiske organisation og vores organisationssystem. Samlet er formålet med delene i dette tiltag at gøre det lettere for ledere og MED-udvalg at omsætte vores sygefraværsdata til konkrete handlinger.
2. For det andet pågår dialog med Ældre, Sundhed & Social samt Skole & Dagtilbud om hvordan vi på disse to områder kan støtte op om at styrke ledernes egen tilgang og praksis i forhold til sygefraværsarbejdet. I Skole & Dagtilbud er der i samarbejde med afdelingschefen udvalgt fem arbejdspladser, som kontaktes med tilbud om en særlig ledelsesunderstøttelse fra HR & Organisationsudvikling og Personalejura. Udgangspunktet vil være konkrete ønsker og behov i den enkelte enhed, og afsæt tages i det eksisterende sygefraværsarbejde. På baggrund af feedback fra deltagerne, tages der stilling til om denne form for ledelsesunderstøttelse kan bidrage positivt til sygefraværsarbejdet og derfor eventuelt udbredes helt eller delvist til resten af kommunen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter orienteringen om sygefravær for 2. kvartal 2024.

Beslutning

I forbindelse med budgetaftalen har man aftalt, at der skal holdes to temamøder for Økonomiudvalget med fokus på sygefraværet på SOSU og det pædagogiske område.

Fraværet falder for andet kvartal i træk. Det er mange timer, som kommer kollegerne og borgere til gode. Da sygefraværet var højst svarede udgiften til 140 årsværk, som oftest skal dækkes af vikarer og tilsvarende ekstraudgift for kommunen.

Det er værd at bemærke, at der er sket en nedgang i langtidsfraværet.

Arbejdet med at forebygge fortsættes, for at sikre at den positive udvikling fortsættes. Det betyder bl.a. at sygefravær skal på dagsordenen på møder i MED-systemet.

KommuneMED drøftede bl.a. at:

- det er vigtigt at være nysgerrige på årsagerne til, at fraværet falder. Det skyldes formodentlig forskellige indsatser på forskellig ting. Vi kan lære af det, der går godt, og det der går skidt. Fokus og forebyggende arbejde er vigtigt. Velfungerende TRIO'er, tale om krav i arbejdet, opfølgning på APV'er er også vigtigt.
- når der sker forandringer, f.eks. ledelse eller bygninger, stiger sygefraværet ofte. Der vil altid komme forandringer og fravær bør være et opmærksomhedspunkt.
- at man i MED-udvalgene sammen skal drøfte, hvordan sygefravær kan forebygges. Det kan dog være svært at tale om, hvornår man er syg, og hvornår fraværet handler om noget andet. Helt overordnet har vi i Albertslund Kommune forsøgt at have fokus på medarbejdergrundlag for at have et fælles sprog, om det vigtige ift. sygefravær.
- at man som leder skal forene hensynet til den syge medarbejder med ansvaret for de andre medarbejdere på arbejdspladsen. Er der umiddelbart ikke udsigt til, at en medarbejder kan komme tilbage og passe sit job, så skal der findes en anden løsning. Det kan være omplacering, fleksjob osv. men det kan også være afskedigelse. Det vil altid afhænge af en konkret vurdering i den konkrete sag.

AfdelingsMED for Skole & Dagtilbud har på et møde haft besøg af en dagtilbudsleder, som har lykkedes med at nedbringe arbejdspladsens sygefravær. Lederen fortalte, at hun bl.a. har arbejdet med at styrke trivslen og indflydelse på sin egen arbejdsdag.

Bilag

Sygefravær pr 2 kvartal 2024 - afdelinger

Sygefravær pr 2 kvartal 2024 - enheder

Punkt 9: Evaluering af skabelon indkaldelse til sygefraværssamtale

81.28.00-P00-1-24

Anledning

KommuneMED skal kigge på den brevskabelon, der anvendes ifm. sygefraværshåndteringen.

Sagsfremstilling

Den 19. april 2023 aftalte KommuneMED nye retningslinjer vedr. sygefravær i Alberslund Kommune, og i forbindelse hermed blev der til understøttelsen af sygefraværsindsatsen lavet nye skabeloner, der skulle anvendes i forbindelse med en medarbejders sygefravær. På KommuneMED den 17. juni 2024 blev det aftalt, at KommuneMED i september 2024 skal kigge på den brevskabelon, der anvendes ifm. sygefraværshåndteringen.

Bemærkninger til skabelon:

Det er Løn & Personalejuras vurdering, at skabelon til indkaldelse til sygefraværssamtaler i praksis anvendes af lederne ved indkaldelse af en medarbejder til sygefraværssamtale.

Løn & Personalejura har blandt andet erfaret følgende:

- i forbindelse med sygefraværskurser for ledere i 2023 kom det frem, at nogle ledere oplever sig udfordret af skabelonens opsætning og "faste tekst/tilvalgs muligheder". Derfor oplever Løn & Personalejura nogle gange, at lederne bare lader dem stå, hvorfor teksten i indkaldelsen til medarbejderen kommer til at fremstår ret underligt.
- at formuleringen i skabelonen "En sygefraværssamtale er en alvorlig samtale" (se 2. sidste afsnit) kan skabe usikkerhed og bidrage til at optrappe en situation negativt, hvilket kan konflikte med formålet om en afklaring af, om medarbejder kan komme tilbage i arbejdet hurtigst muligt eller inden for nær fremtid. En overvejelse kan derfor være om sætningen helt skal fjernes eller indsættes som en mulighed i skabelonen.

Løn & Personalejura anbefaler, at KommuneMED drøfter erfaringer med indkaldelse til sygefraværssamtaler med henblik på, at input fra KommuneMEDs drøftelse kan indgå i det videre arbejde med skabelonen. Løn & Personalejura vil også drøfte erfaringer med skabelonen med udvalgte ledere.

Justeres brevskabelonen efterfølgende vil den blive forelagt KommuneMED til orientering.

Indstilling

Ændring af skabelon til indkaldelsen til sygefraværssamtale

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter erfaringer med skabelonen til indkaldelse til sygefraværssamtale.

Beslutning

Skabelonen til indkaldelse til første sygefraværssamtale blev udarbejdet af 'Arbejdsgruppen om sygefravær', hvor der sad både ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Standardteksten i skabelonen er udtryk for, at der i arbejdsgruppen var enighed om, at en sygefraværssamtale er en alvorlig samtale.

Medarbejderrepræsentanterne er glade for, at skabelonen nu tages op, idet formuleringen om, at det er en alvorlig samtale, skaber nervøsitet blandt en del medarbejdere. Der var opbakning til de ændringsforslag, der fremgår i bilaget til sagen. Det at modtage en indkaldelse indikerer i sig selv, at samtalen kan være alvorlig.

HR arbejder videre med et konkret forslag til en justeret skabelon, som forlægges KommuneMED til orientering.

Bilag

Skabelon - Indkaldelse til sygefravaerssamtale med forslag til nye tekster

Punkt 10: Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde

81.00.00-P22-1-24

Anledning

På KommuneMEDs møde den 17. juni blev det aftalt, at dagsordenspunktet skulle udskydes til behandling på KommuneMEDs møde den 24. september.

Sagsfremstilling

Der er fra medarbejderside fremsat et ønske om retningslinjer vedr. alkohol m.v. HR & Organisationsudvikling har derfor udarbejdet et forslag til en retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde. Fordi der er tale om en retningslinje i MED Rameaftalens forstand, så skal retningslinjen drøftes og aftales i enighed af KommuneMED.

I forbindelse med udarbejdelsen af forslag til en ny retningslinje har følgende overvejelser indgået:

- MED skal skabe gode rammer for samarbejdet om kommunens mål og opgaver. Retningslinjen skal derfor bidrage til at skabe de bedste forudsætninger for, at vi som organisation lykkes med vores opgave, som er at skabe værdi for borgerne i kommunen, og den skal helt generelt afspejle værdierne i medarbejder- og ledelsesgrundlaget.
- Retningslinjen skal have et selvstændigt indhold, udtrykke en fælles holdning til emnet og i øvrigt indeholde de oplysninger, som parterne bag MED-rammeaftalen er enige om, bør fremgå af en god MED-retningslinje. Med selvstændigt indhold menes, at regler/bestemmelser som fremgår af lov, aftaler mellem parterne osv. som hovedregel ikke indskrives i den lokale MED-retningslinje, idet de altid vil være gældende og bestemmes 'udenfor' kommunen.
- Retningslinjen kan med fordel favne bredt – dvs. både alkohol og andre rusmidler (stoffer m.v.) men også pillemisbrug og andet, der ikke er traditionelle rusmidler, men som påvirker evnen til at udføre arbejdet.

Som supplement i retningslinjen er der udarbejdet en administrativ vejledning til lederne om, hvordan de skal forholde sig. Denne vejledning vedlægges til orientering til KommuneMED. Vejledningen tager afsæt i forslaget til en ny retningslinje, og man ønsker fra ledelsens side at være åbne om, hvordan man vil agere på baggrund af denne.

Bemærk at det af tekniske årsager har været nødvendigt at give bilagene en kortere titel.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter og aftaler en ny retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde.

Beslutning

Retningslinje for alkohol og andre midler, der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde blev aftalt af KommuneMED i enighed og med virkning pr. dags dato.

Henrik oplyste, at der på formødet var blevet drøftet rygning. Der er politisk besluttet, at der i Albertslund Kommune er røgfri arbejdstid.

Partikler fra rygning sidder i tøjet og er skadelig for de borgere vi omgås.

For nogle kan det være en udfordring at være ansat på en røgfri arbejdsplads, og fra tid til anden kan man opleve at ansatte ryger. Lederne vil få en besked om, at den politiske beslutning fortsat skal håndhæves og i yderste konsekvens have de relevante ansættelsesretlige konsekvenser.

Hvis man fra medarbejderside ønsker andre regler, er det noget, der skal fremlægges for politikerne.

Bilag

Forslag - Retningslinje for alkohol og andre påvirkende midler (24.05.2024)

Forslag - Adm. vejledning til lederne vedr. alkohol og andre påvirkende midler (24.05.2024)

Punkt 11: Tilskud til møde for kommunens AMR'ere efterår 2024

87.00.00-G01-2-24

Anledning

De to arbejdsmiljørepræsentanter i KommuneMED, ansøger om brug af akutmidler til at afholde et netværksmøde for AMR'ere i hele kommunen i efteråret 2024

Sagsfremstilling

Vi har fået et tilbud om at en konsulent fra BFA, kan komme og sætte vores netværk i struktur, og finde ud af, hvad er det vi gerne vil med netværket. Konsulenten fra BFA vurderer, at et møde vil skulle vare omkring 5-6 timer, da der er meget på programmet.

Herudover, er der nogle emner, som vi skal berøre i løbet af mødet. Emnerne ligger ikke fast endnu, da vi først skal have et møde med konsulenten fra BFA, og det når vi desværre ikke før frist for dagsorden punkter.

Ved at få en konsulent ud fra BFA, vil det gøre det lettere selv at fortsætte med netværket, og undersøge, hvad er det vores AMR'ere har brug for sparring og støtte til.

Ved sidste temamøde mødte der ca. 40 AMR'ere op, men potentielt, kan der komme omkring 100.

Økonomi

Konsulenten fra BFA er gratis, så der er ingen udgift

Der vil være udgift til forplejning. Da mødet vil skulle strække sig over frokost, vil vi gerne kunne byde på kaffe, te, vand og en sandwich. Vi har lavet en beregning på 60 personer, da vi godt ved, at det desværre ikke er alle, som har mulighed for at deltage. Ved 60 personer vil vi skulle bruge omkring 3.500,00 kr.

Vi afholder mødet i KB-salen, så der er ingen udgift til lokation

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter ansøgningen om brug af midler.

Beslutning

Anne Cecilie Børgesen fortalte, at AMR'erne har rakt ud til BFA (Branche Fællesskaberne for Arbejdsmiljø), som gerne vil lave et pilotprojekt med Albertslund Kommune, som handler om, hvordan man kan arbejde med arbejdsmiljønetværk. Andre kommuner har også vist interesseret for at etablere AMR-netværk.

BFA har udarbejdet et forslag til et program, som er vedlagt sagen som bilag. Der er ca. 100 arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen og det forventes, at mange gerne vil og har mulighed for at deltage.

Der var opbakning til arrangementet og anmodningen om midler fra den lokale AKUT-pulje fra begge parter i KommuneMED, og der blev talt om, at det vil være godt med en fælles udmelding fra øverste ledelse, som viser opbakning til initiativet.

Bilag

23.09.2024, Udkast til program (eftersendt bilag til punkt 11)

Punkt 12: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-1-24

Anledning

Historier til videreformidling.

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes.

Beslutning

Historier til videreformidling:

- Sygefraværet falder. Der arbejdes med en justering af skabelon til indkaldelse til første sygefraværssamtale.
- Plan MED – der er lavet en plan for drøftelser i MED-organisationen.
- Fælles møde for kommunens arbejdsmiljørepræsentanter. Invitation følger.
- KommuneMED har aftalt en ny retningslinje om Alkohol og andre midler der påvirker ansattes evne til at udføre sit arbejde.
- Fornyet fokus på implementering af den politiske beslutning om røgfri arbejdstid.

Punkt 13: Eventuelt

81.38.04-P35-1-24

Anledning

Eventuelt

Sagsfremstilling

Eventuelt

Beslutning

Intet under eventuelt.