



Referat

KommuneMED

Dato: 13. december 2017

Fra: 11:00

Til: 13:00

Sted: Mødelokale 2

Medlemmer

Formand Jette Runchel (Kommunaldirektør)

Næstformand Claes Hjort (DLF/FTF)

Kristina Koch Sloth (Direktør BSV)

Helle Gehlert (Afdelingschef ØS)

Merete Løkkegaard (Afdelingschef Dagtilbud)

Claes Isbrandtsen (Bibliotekarforbundet/AC)

Henrik Ørberg Hansen (BUPL/FTF)

Lars Skovmand (BKMB/AMR)

Michael Christensen (3F/LO)

Palle Andersen (HK/LO)

Susi Flex (FOA/LO)

Anneke Søe (Leder AMO)

Maja Primdahl (BSV/AMR)

Niels Ulsing (DS/FTF)

Deltagere:

Joan Bendiksen, arbejdsmiljøkonsulent

Annette Lea Mathiesen, protokolfører



Indholdsfortegnelse

1 Godkendelse af dagsorden og referat	3
2 Trivsels- og APV måling; Undersøgelsesdesign	4
3 Kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen for 2018	6
4 KommuneMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2018	7
5 Ligestillingsredegørelse 2017	8
6 Sygefraværstatistik 1.-3. kvartal 2017	9
7 Nyt om arbejdsmiljø	11
8 Orientering fra formanden og næstformanden	12
9 Historier til Pippet	13
10 Eventuelt	14



1. Godkendelse af dagsorden og referat

Åbent - 00.00.00-A00-17-16

Anledning

Godkendelse af referat og dagsorden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsorden og referat godkendes.

Beslutning

Dagsorden og referat blev godkendt.

Der blev spurgt til status i forhold til forslaget fra SF om fleksibel arbejdstid. Jette Runchel orienterede om, at notatet er blevet politisk behandlet med en beslutning om, at der ikke igangsættes et pilotprojekt. Fra administrationens side vil der være opmærksomhed på at formidle de eksisterende muligheder, hvad angår fleksibel arbejdstid.

Bilag

- Referat fra KommuneMED 31.10.17



2. Trivsels- og APV måling; Undersøgelhedsdesign

Åbent - 87.00.00-A26-2-17

Anledning

Som besluttet på KommuneMED d. 19. juni 2017 præsenterer arbejdsgruppen for Trivsels- og APV målingen 2018 her et samlet undersøgelsesdesign for målingen. Designet er præsenteret for Chefforum i to dele, som blev godkendt henholdsvis 21.9 og 25.10.

Sagsfremstilling

Nedenfor gennemgås undersøgelsesdesignets centrale dele :

- Tids- og procesplan
- Spørgeramme
- Rapportdesign
- Proces for systematisk opfølgning

De enkelte temaer uddybes i vedlagte bilag

Tids- og procesplan:

I foråret 2018 gennemføres en ny Trivsels- og APV måling i Albertslund kommune. Den 9 februar afholder HR et infomøde om målingens design for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Selve spørgeskemaet sendes ud til besvarelse i slutningen af februar og i midten af april bliver rapporterne leveret. Rapporterne følges op med dialogmøder på alle arbejdspladser/ enheder i slutningen af april. Det er besluttet at dialogmøderne faciliteres ud fra trivselskompasset, som introduceres for organisationen på det fælles forberedelsesmøde d. 26 april 2018 for samme deltagerkreds som infomødet. De lokale dialogmøder udmøntes i en handleplan, der skal være overført til IPL senest d. 15.juni 2018. En detaljeret tids- og procesplan fremgår af bilag 1.

Spørgeramme:

Spørgerammen (bilag 2) er delvist bygget op omkring NFA's (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø) nyeste model for Social Kapital. Herudover undersøges også klassiske trivsels/psykisk APV temaer, med samme spørgsmål som i 2015.

Spørgerammen er designet, så den er sammenlignelig med målingen fra 2015, og for at de enkelte arbejdspladser efterfølgende kan gentage målinger af den sociale kapital via NFA's gratis elektroniske spørgeskema.

Der er på denne baggrund foretaget to ændringer i spørgerammen fra 2015:

1. Spørgerammen omkring den sociale kapital er ændret, så den er identisk med NFA's elektroniske spørgeskema, som allerede benyttes til at lave "temperaturmåling" i organisationen.
2. Som følge af ovenstående ændring, er punktskalaen ændret fra 7 til 5 punkter.

Ændringerne har ikke indflydelse på muligheden for benchmark, da resultaterne kan konverteres. Analyseinstituttet Interresearch vil i udarbejdelsen af rapporterne sørge for at beskrive samt foretage



konvertering, så det bliver nemt og overskueligt for læseren. Se yderligere detaljer i bilag 3.

Nyt rapportdesign:

Rapporten (Bilag 4) ligner den fra sidst, men forsiden er fornyet således, at den nu gengiver centrale nøgletal i et "Dashboard", der hjælper læseren med at få et overblik over trivslen og den sociale kapital i afdelingen. Benchmark indgår desuden i alle grafer og tabeller, som inkluderer afdelingen/enhedens og organisationens resultat fra både 2015 og 2018.

Proces for opfølgning:

HR har i samarbejde med arbejdsgruppen fra KommuneMED udarbejdet en plan for systematisk opfølgning på Trivsels- og APV målingen. Planen er nu godkendt i Chefforum og den har til formål at sikre fastholdelse af fokus på resultatet af målingen på arbejdspladserne. Opfølgningen foregår både på et centralt og et decentralt plan, og forløbet på den enkelte arbejdsplads ser forskelligt ud afhængigt af resultatet af målingen. For yderligere detaljer se bilag 5.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen til efterretning og krediterede for et godt oplæg.

Der blev opfordret til at tage snakken om trivsel løbende. Og der blev gjort opmærksom på, at der godt kan laves trivselsmålinger mellem de tre år.

Der blev stillet spørgsmål til de gule rapporter og gjort opmærksom på, at afdelingschefen også er ansvarlig for disse - ikke kun TRIO'en.

Bilag

- Bilag 1:Tids- og Procesplan (CF bilag)
- Bilag 2: Endelig spørgeramme
- Bilag 3: Ændringer i spørgeramme
- Bilag 4:Total rapport - Nyt design
- Bilag 5: Systematisk opfølgning



3. Kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen for 2018

Åbent - 87.00.00-G20-1-17

Anledning

Repræsentanter for Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) skal tilbydes 1½-2 dages supplerende uddannelse årligt, afhængigt af hvor længe den enkelte har været arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder.

Sagsfremstilling

KommuneMED udarbejder årligt en kompetenceudviklingsplan som indeholder tilbud om supplerende kompetenceudvikling, der understøtter kommunens arbejde med arbejdsmiljøet både strategisk og operationelt. Målgruppen for kompetenceudviklingsplanen er både AMO, MED og TR, afhængigt af temaet.

Forslaget til kompetenceudviklingsplanen er drøftet på Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring på deres møde den 19. september 2017.

Økonomi

Udgifter til eksterne undervisere samt forplejning og evt. øvrigt materiale betales over MED-kontoen. StoreMEDdag og evt. temadag vil typisk blive afholdt for de lokale AKUT-midler.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse om samarbejde og sundhed nr. 1181, 15. oktober 2010

Indstilling

Økonomi & Stab indstiller,

1. at KommuneMED vedtager endelig kompetenceudviklingsplan for AMO 2018, som herefter iværksættes.

Beslutning

KommuneMED drøftede og vedtog kompetenceudviklingsplanen.

Bilag

- Kompetenceudviklingsplan 2018 for AMO



4. KommuneMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse 2018

Åbent - 87.00.10-G00-2-17

Anledning

KommuneMED skal jfr. arbejdsmiljølovgivningen afholde en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet

Sagsfremstilling

Formålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelser i KommuneMED er, at:

- opstille rammen for samarbejdet om arbejdsmiljøet
- forebygge arbejdsmiljøproblemer
- lægge rammerne for udnyttelsen af ressourcerne bedst muligt

Kompetenceudviklingsplanen for arbejdsmiljøorganisationen er en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Indholdet i arbejdsmiljødrøftelsen for 2018 fremgår af vedhæftede bilag.

Indstilling

Økonomi og Stab indstiller,

1. at opfølgningen på arbejdsmiljødrøftelsen for 2017 godkendes
2. at KommuneMED drøfter de foreslåede temaer for 2018 og udpeger to repræsentanter til at deltage i det videre arbejde med at kvalificere og konkretisere de enkelte temaer

Beslutning

Jette Runchel indledte med at sige tak for sidst i forhold til Store MEDdag, hvor der kom gode input til drøftelser af arbejdsmiljø.

KommuneMED godkendte opfølgningen på arbejdsmiljødrøftelsen for 2017 og drøftede de 4 foreslåede temaer for 2018, som det besluttet at gå videre med.

Maja Primdahl og Claes Hjort blev valgt som repræsentanter til at deltage i det videre arbejde med at kvalificere og konkretisere de enkelte temaer.

Der følges op på arbejdsmiljødrøftelsen på det næstkommende møde i KommuneMED.

Bilag

- KommuneMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2018



5. Ligestillingsredegørelse 2017

Åbent - 81.00.15-A00-1-17

Indstilling

Kommunaldirektør Jette Runchel indstiller,

1. at ligestillingsredegørelsen for 2017 tages til efterretning

Sagsfremstilling

Kommunen skal efter ligestillingslovens § 5a indberette en ligestillingsredegørelse hvert andet år og aktuelt i november 2017.

Formålet med de kommunale ligestillingsredegørelser for 2017 er at gøre status på ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne.

Alle kommuners ligestillingsredegørelser offentliggøres i foråret 2018 på www.ligestillingidanmark.dk, som benchmarker kommunerne.

Kommunerne vurderes i forhold til et særligt pointsystem. Albertslund Kommunes samlede resultat lå i 2015 på 51, hvor resultatet for kommunerne som helhed var 44. Det betød, at vi i 2015 lå noget over landsgennemsnittet.

I ligestillingsredegørelsen for 2017 er der fokuseret på ligestilling på personaleområdet og ligestilling i kerneydelser (borgerrettede ydelser).

Der er i redegørelsen eksempler på mål og indsatser for at fremme af ligestilling inden for kommunens kerneydelser og på personaleområdet. Gennemgangen er ikke udtømmende.

Punktet med oversigt over kønssammensætning i råd, nævn og udvalg er tomt, da der ikke er nedsat nye råd, nævn og udvalg i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017.

Beslutning

KommuneMED tog ligestillingsredegørelsen til efterretning.

Bilag

- Ligestillingsredegørelse 2017 til godkendelse



6. Sygefraværstatistik 1.-3. kvartal 2017

Åbent - 81.28.00-P05-1-17

Indstilling

Kommunaldirektør Jette Runchel indstiller,

1. at KommuneMED tager sygefraværstatistikken for 1.-3. kvartal 2017 til efterretning

Sagsfremstilling

Hermed sygefraværstatistikken for 1. – 3. kvartal 2017. Statistikken er opdelt på enhedsniveau. Det samlede sygefravær for Albertslund kommune i 1. – 3. kvartal 2017 var på 9,6 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Det er en stigning på 0,6 dag sammenlignet med samme periode 2016. Heraf er de 5,8 dage korttidssygefravær (mindre end 30 kalenderdage i sammenhæng), og de 3,9 dage langtidssygefravær (mere end 30 kalenderdage i sammenhæng). Korttidssygefraværet er steget med 0,5 dage og langtidssygefraværet er steget med 0,2 dage.

Udviklingen i sygefraværet fordeler sig forskelligt. På afdelingsniveau er der flere steder en stigning i sygefraværet. Det drejer sig om:

- 'Skole og Uddannelse', hvor sygefravær i 1. – 3. kvartal 2017 var på 10,1 dage i gennemsnit. Det er en stigning på 1,8 dage i gennemsnit pr. medarbejder (korttidsfravær + 1,1 dage og langtidsfravær + 0,7 dage).
- 'Sundhed, pleje og omsorg', hvor sygefravær i 1. – 3. kvartal 2017 var på 12,6 dage i gennemsnit. Det er en stigning på 2,0 dage i gennemsnit pr. medarbejder (korttidsfravær + 0,3 dage og langtidsfravær 1,7 dage)
- 'Social og familie', hvor sygefravær i 1. – 3. kvartal 2017 var på 8,8 dage i gennemsnit. Det er en stigning på 0,5 dage i gennemsnit pr. medarbejder (korttidsfravær + 0,2 dage og langtidsfravær + 0,3 dage).
- 'Miljø og teknik' hvor sygefravær i 1. – 3. kvartal 2017 var på 9,1 dage i gennemsnit. Det er en stigning på 5,0 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Der er udelukkende tale om en stigning i langtidssygefraværet.

I de øvrige afdelinger er der et fald. Her skal 'Drift og service' fremhæves med et gennemsnitligt fald på 2,4 dage sammenlignet med 1. – 3. kvartal 2016.

Statistikken indeholder også oversigt over i barnets 1. og 2. sygedag. I 1.-3. kvartal 2017 var det gennemsnitlige antal barn syg 0,8 dage. Tallet svarer til tallet i 2016.

Der er særligt fokus på sygefraværet i de områder, hvor sygefraværet er stigende. Her er der forskellige konkrete initiativer i gang og udviklingen i sygefraværet vil blive fulgt tæt.



Beslutning

KommuneMED tog sygefraværstatistikken til efterretning.

Der blev orienteret om, at Chefforum vil arbejde med kvartalsvise delmål på de områder, hvor det går i den forkerte retning.

Kommunens måltal på det overordnede plan er 11,2 dage pr. år. Det forventes, at man ved udgangen af 2017 vil ligge over niveau.

Der blev opfordret til en opstramning i forhold til at bruge rapporterne mere decentralt.

På dagtilbudsområdet er der udarbejdet et redskab, der går længere ned i detaljen. Der arbejdes på at udbrede dette redskab.

Bilag

- Kvartalsstatistik_1.+2.+3. kvartal_2017



7. Nyt om arbejdsmiljø

Åbent - 00.00.00-A00-17-16

Anledning

Nyt om arbejdsmiljø.

Sagsfremstilling

- Mundtlig orientering vedr. påbud

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen til efterretning.



8. Orientering fra formanden og næstformanden

Åbent - 00.00.00-A00-17-16

Anledning

KommuneMEDs formand og næstformand orienterer.

Sagsfremstilling

- Der er udarbejdet et forslag til et nyt årshjul for KommuneMED 2018
- Der er udarbejdet et bilag til forretningsordenen for ad hoc rådhusMED, der beskriver udvælgelsen af medarbejder - og ledelsesrepræsentanter til ad hoc rådhusMED. Bilaget er godkendt i ad hoc rådhusMED d. 22. november 2017
- Direktørforums indsatsområder er revideret på baggrund af input fra KommuneMED
- Justering af den administrative organisering af By, Kultur & Fritid

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning

KommuneMED tog orienteringen til efterretning.

Bilag

- Bilag til forretningsorden for ad hoc rådhusMED
- Direktørforums indsatsområder 2018-2019 rev version.pdf
- Årshjul KommuneMED 2018



9. Historier til Pippet

Åbent - 00.00.00-A00-17-16

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at historier til Pippet drøftes

Beslutning

Det blev foreslået, at Pippet kunne skrive noget om store MEDdag og om mulighederne i forhold til fleksibel arbejdstid.



10. Eventuelt

Åbent - 00.00.00-A00-17-16



Bilag

- [Referat fra KommuneMED 31.10.17](#)
- [Bilag 1:Tids- og Procesplan \(CF bilag\)](#)
- [Bilag 2: Endelig spørgeramme](#)
- [Bilag 3: Ændringer i spørgeramme](#)
- [Bilag 4:Total rapport - Nyt design](#)
- [Bilag 5: Systematisk opfølgning](#)
- [Kompetenceudviklingsplan 2018 for AMO](#)
- [KommuneMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse for 2018](#)
- [Ligestillingsredegørelse 2017 til godkendelse](#)
- [Kvartalsstatistik 1.+2.+3. kvartal 2017](#)
- [Bilag til forretningsorden for ad hoc rådhusMED](#)
- [Direktørforums indsatsområder 2018-2019 rev version.pdf](#)
- [Årshjul KommuneMED 2018](#)



Underskriftsside

Underskrifter

Formand Jette Runchel
(Kommunaldirektør)

Næstformand Claes
Hjort (DLF/FTF)

Kristina Koch Sloth
(Direktør BSV)

Helle Gehlert
(Afdelingschef ØS)

Merete Løkkegaard
(Afdelingschef Dagtilbud)

Claes Isbrandtsen
(Bibliotekarforbundet/AC)

Henrik Ørberg Hansen
(BUPL/FTF)

Lars Skovmand
(BKMB/AMR)

Michael Christensen
(3F/LO)



Palle Andersen (HK/LO)

Susi Flex (FOA/LO)

Anneke Søe (Leder
AMO)

Maja Primdahl
(BSV/AMR)

Niels Ulsing (DS/FTF)
