



Plan MED 2024-2025

Plan MED 2024-2025 er KommuneMEDs strategiplan for perioden, og den beskriver de indsatsområder, som KommuneMED er enige om, er særligt væsentlige at have fokus på og arbejde med i de kommende år. Formålet er at sikre, at dagsordenen i KommuneMED til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i kommunen.

Plan MED lever både op til den lokale MEDaftales rammer for strategiplanen og arbejdsmiljølovens rammer om arbejdsmiljøarbejde. Planen er 2-årig med justering efter det første år på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Som ansatte i Albertslund Kommune har vi respekt for og er stolte af vores kommune, vores opgaver og vores indsats for borgerne, foreninger og virksomheder. Vi bidrager alle til den fælles opgave og ved, at vi lykkes bedst sammen. Det er vigtigt med gode rammer om opgaveløsningen, høj faglighed og engagement. KommuneMED har derfor valgt at overskriften for Plan MED skal være *Den attraktive arbejdsplads*.

Under overskriften **Den attraktive arbejdsplads** skal der arbejdes med fire indsatsområder:

1. Tiltrækning
2. Tilknytning
3. Trivsel & nærvær
4. Den rummelige arbejdsplads

Arbejdet med indsatsområderne skal ses i forlængelse af KommuneMEDs strategiplan 2022-2023. Under indsatsområde 2 (Attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning) i strategiplanen 2022-2023 har en arbejdsgruppe arbejdet med at danne et vidensgrundlag og foreslå indsatser for den attraktive arbejdsplads Albertslund Kommune. Arbejdsgruppens anbefalinger har relation til alle 4 indsatsområder i strategiplanen 2024-2025. På samme vis er arbejdet med sygefravær og det sunde og sikre arbejde fra strategiplanen 2022-2023 afsat for indsatsområderne 3 og 4 i denne strategiplan.

Indsatsområde 1: Tiltrækning

Det er vores opgave som organisation at skabe værdi for borgerne, men lav ledighed, den demografiske udvikling og mangel på uddannede kandidater indenfor en række af velfærdsområderne medfører rekrutteringsudfordringer på en del af vores områder. Som mange andre offentlige og private organisationer, har vi derfor behov for at blive endnu bedre til at tiltrække de rette medarbejdere til vores arbejdspladser. Hvordan vi lykkes har direkte sammenhæng med vores mulighed for at løse vores opgaver på en god måde og sikre borgerne det bedst mulige serviceniveau. Og det påvirker vores arbejdsmiljø og trivslen på arbejdspladsen.

Under indsatsområdet *Tiltrækning* ønsker KommuneMED at sætte fokus på, hvordan vi lykkes med at appellere til og tiltrække nye kollegaer. *Målsætningen er, at Albertslund Kommune kendes som en attraktiv arbejdsplads, og vakanser besættes med kompetente ansøgere.*





Målsætningen understøttes af en række delmål og handlinger. Delmålene er:

- Når stillinger opslås, får vi et kvalificeret ansøgerfelt både kvantitativt og kvalitativt (afdækkes vha. data fra Emply om stillingsopslag og kandidater kombineret med information fra afdelingerne)
- Genopslag af stillinger undgås (information indhentes fra afdelingerne).
- Studerende/elever/praktikanter finder det attraktivt at søge ansættelse hos os efter endt uddannelse, og de bliver ansat hos os efter endt uddannelse (afdækkes vha. survey/interviews samt data fra Rollebien).

KommuneMED vil i perioden arbejde med følgende handlinger:

1: Alle niveauer i MED-organisationen drøfter, hvordan vi kan lykkes med at appellere til og tiltrække nye kolleger, herunder hvad vi allerede lykkes med, hvad vi skal arbejde på, og hvordan vi vil gøre det. Formålet med drøftelsen er, at man på de forskellige MED-niveauer iværksætter handlinger, der målrettes udvalgenes egne områder.

2: Albertslund Kommune præsenteres ensartet i stillingsopslag og rekrutteringskampagner. Vores fælles medarbejder- og ledelsesgrundlag tænkes ind. Organisation & Politik udarbejder et forslag, som præsenteres for KommuneMED.

3: Organisation & Politik laver interview (stikprøver) med nyansatte for at få viden om, hvorfor de har søgt stillingen på arbejdspladsen/i Albertslund Kommune. KommuneMED drøfter resultaterne, herunder om resultaterne giver anledning til at iværksætte nogle handlinger.

4: Organisation & Politik afdækker behov og erfaringer med indsatser for at gøre det attraktivt for elever og studerende at søge ansættelse i kommunen efter endt uddannelse. Den indhentede viden forelægges KommuneMED, der på den baggrund drøfter mulige handlinger.

Når der skal følges op på indsatsområdet, ønsker KommuneMED en drøftelse ud fra formål og de definerede delmål. Organisation & Politik vil udarbejde et oplæg med relevant data til brug for KommuneMEDs opsamling.

Indsatsområde 2: Tilknytning

Manglen på arbejdskraft gør, at medarbejdere har mange flere valgmuligheder og lettere ved at skifte job end tidligere. Det er derfor også vigtigt at arbejde målrettet for at tilknytte alle de ansatte, som allerede nu bidrager til at løfte vores fælles opgave. Det er ikke nødvendigvis ensbetydende med lange ansættelser, og KommuneMED ser ikke personalegennemstrømning som det eneste succeskriterie ift. tilknytning. Det afgørende er, at ansatte har følt sig knyttet til deres arbejdsplads, har været glade for at være her – og ikke søger videre, fordi de ikke har lyst til at være her mere.

Velfungerende relationer er afgørende for, at vi kan skabe værdi for borgerne, og bidrager til, at vi trives på arbejdet. Gode relationer gør det lettere at løse opgaverne og hjælper os, når vi i hverdagen kan stå i situationer som opleves svære. Gode relationer er afgørende for oplevelsen af at høre til.

Under indsatsområdet *Tilknytning* ønsker KommuneMED at sætte fokus på, hvordan vi sikrer at ansatte oplever, at de er en del af en helhed og bidrager til den fælles opgave. *Målsætningen er, at ansatte i Albertslund Kommune oplever høj tilknytning til deres arbejdsplads og til kommunen.*





Målsætningen understøttes af en række delmål og handlinger. Delmålene er:

- Alle arbejdspladser arbejder systematisk med onboarding (gennemførelse af en MED-drøftelse på alle arbejdspladser bruges som indikator for et systematisk onboarding arbejde).
- God onboarding af nye medarbejdere (fraværs mønstre i prøvetiden anvendes som indikator for god onboarding).
- Kommunens arbejdspladser arbejder løbende og systematisk med arbejdsmiljø og trivsel (APV-handleplaner – herunder overskredne planer i kommunens handleplansværktøj – anvendes som indikatorer for målet).

KommuneMED vil i perioden arbejde med følgende handlinger:

1: Alle niveauer i MED-organisationen drøfter, hvordan vi kan lykkes med at nye medarbejdere føler sig velkomne og sikrer, at man som ansat oplever, at man hører til og er en del af arbejdspladsen. Herunder hvad vi allerede lykkes med, hvad vi skal arbejde på, og hvordan vi vil gøre det. Formålet med drøftelsen er, at man på de forskellige MED-niveauer iværksætter handlinger, der målrettes udvalgenes egne områder.

2: Organisation & Politik udarbejder et nyt koncept for onboarding i Albertslund Kommune med fælles minimumselementer. Konceptet drøftes og kvalificeres i KommuneMED.

3: AfdelingsMED og ArbejdspladsMED drøfter efterfølgende, hvordan rammerne i det nye onboardingskoncept målrettes deres afdeling/arbejdsplads og suppleres med lokale tiltag. Medlemmerne af KommuneMED indsamler viden fra deres bagland og bidrager med denne viden til den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

4: AfdelingsMED drøfter velkomstsamtaler. Formålet med drøftelsen er at få yderligere indsigt i, hvorfor medarbejdere har søgt hertil (motivation) og bidrage til viden om, hvad der skal til for at tilknytte ansatte på deres arbejdsplads/afdeling. AfdelingsMED kan på baggrund af drøftelserne anbefale/igangsætte handlinger på eget område og/eller videregive anbefalinger til KommuneMED.

5: Der arbejdes med forebyggelse af krænkende handlinger, herunder praksis for anmeldelse og registrering. Organisation & Politik udarbejder et forslag til, hvordan dette konkret kan foregå i praksis. KommuneMED drøfter og kvalificerer forslaget.

Når der skal følges op på indsatsområdet, ønsker KommuneMED en drøftelse ud fra formål og de definerede delmål. Organisation & Politik vil udarbejde et oplæg med relevant data til brug for KommuneMEDs opsamling.

Indsatsområde 3: Trivsel & Nærvær (sygefravær)

Medarbejderes og lederes trivsel har direkte indflydelse på den service, vi som organisation yder og den værdi, vi skaber for kommunens borgere, foreninger og virksomheder. Derfor arbejder vi på tværs af kommunens arbejdspladser systematisk med at forbedre den almene trivsel. Høj trivsel er med til at tilknytte ansatte til deres arbejdsplads, ligesom høj trivsel medfører lavere sygefravær.

For at skabe det bedste arbejdsmiljø, tages der altid udgangspunkt i den konkrete situation og de muligheder, der er på den enkelte arbejdsplads. Medarbejderes behov er også forskellige. De forskellige arbejdspladser og arbejdsopgaver giver forskellige rammer for den enkeltes muligheder og stiller forskellige





krav. Dermed er der nogle rammer og muligheder på nogle arbejdspladser, og andre rammer og muligheder for andre arbejdspladser.

Vi skal anvende og analysere den fraværsdata, vi har til rådighed, når vi målrettet arbejder på at forebygge og håndtere udfordringer med højt fravær på arbejdspladserne.

Vi lægger vægt på at være en arbejdsplads, hvor vi løfter opgaverne i fællesskaber. Derfor er vi nærværende, forebygger sygefravær og finder gode løsninger for såvel syge medarbejdere som for arbejdspladsen. Vi har samtidig fokus på vores lederes trivsel.

Under indsatsområdet *Trivsel & Nærvær (sygefravær)* ønsker KommuneMED at sætte fokus på, hvordan vi højner oplevelsen af trivsel og reducerer sygefraværet. *Målsætningen er en sund fremmødekultur på kommunens arbejdspladser med ansatte, der trives med at gå på arbejde.*

Målsætningen understøttes af en række delmål og handlinger. Delmålene er:

- Der afholdes sygefraværssamtaler iht. gældende retningslinje (afdækkes vha. en stikprøveundersøgelse, data hentes i Rollebien).
- Kommunens arbejdspladser arbejder løbende og systematisk med arbejdsmiljø og trivsel (APV-handleplaner – herunder overskredne planer i kommunens handleplansværktøj – anvendes som indikatorer for målet). Svarer til dot 3 under indsatsområde 2.
- Kommunens sygefravær reduceres, så det ligger på niveau med gennemsnittet af omegnskommunerne (fraværsdata findes i KRL's nøgletals statistikker)
- Deltagerne i den målrettede sygefraværssindsats oplever, at de har fået hjælp og støtte til sygefraværsarbejdet (der gennemføres en evaluering efter forløbet)

KommuneMED vil i perioden arbejde med følgende handlinger:

1: AfdelingsMED og ArbejdspladsMED drøfter, hvordan trivsel og nærvær ser ud i deres afdeling/arbejdsplads, herunder hvad der allerede bidrager til at højne trivslen og fremme nærvær, hvad der skal arbejdes på, og hvordan man vil gøre det. Formålet med drøftelsen er, at man på de to MED-niveauer iværksætter handlinger, der målrettes udvalgenes egne områder.

2: ArbejdspladsMED drøfter sygefravær hvert halve år, herunder forebyggelse og opfølgning på igangsatte sygefraværssindsatser, jf. [kommunens retningslinjer om sygefravær](#).

3: Organisationen arbejder fortsat med relevante handleplaner og dialoger på baggrund op på Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023. Ansvaret for dette arbejde ligger hos ArbejdspladsMED og AfdelingsMED.

4: Organisation & Politik iværksætter et særligt forløb, hvor udvalgte ledere får hjælp og støtte til at arbejde med nedbringelse af arbejdspladsens sygefravær. Arbejdsmiljø og trivsel er en fælles opgave og ArbejdspladsMED, arbejdsmiljøgruppen og/eller Trio er en vigtig samarbejdspartner for lederne i sygefraværssarbejdet. Organisation & Politik udarbejder forslag til en målrettet sygefraværssindsats, herunder proces for udvælgelse af deltagere. Forslaget drøftes og kvalificeres af KommuneMED.

5: Som led i arbejdet med at øge trivslen indsamler Organisation & Politik relevant viden fra fratrædelsessamtaler. Resultaterne forelægges KommuneMED til drøftelse.





Når der skal følges op på indsatsområdet, ønsker KommuneMED en drøftelse ud fra formål og de definerede delmål. Organisation & Politik vil udarbejde et oplæg med relevant data til brug for KommuneMEDs opsamling.

Indsatsområde 4: Den rummelige arbejdsplads

I Albertslund Kommune ser vi mangfoldighed og diversitet på arbejdspladsen som en styrke, og en rummelig arbejdsplads er for os kendetegnet ved en arbejdskultur, hvor medarbejdere værdsættes uanset alder, køn, etnicitet, evner m.v. Vi bidrager hver især til opgaveløsningen med vores forskellige perspektiver og baggrunde, og dette er med til at skabe udvikling og kvalitet i opgaveløsningen. Vi er opmærksomme på, at fritidsjobbere i kommunen, elever og praktikanter potentielt kan være fremtidens arbejdskraft, ligesom personer i løntilskud, flexjobber m.v. Vi er også opmærksomme på, hvad frivillige kan bidrage med, f.eks. som besøgsvenner, cykelpiloter, sangaftener osv., hvilket er med til at øge trivsel og livskvalitet blandt de borgere, vi tager os af.

Som ansatte i kommunen er vi hver især medskabere af en god arbejdskultur, når vi løser opgaverne sammen. Vi bringer egne kompetencer i spil og anerkender andres kompetencer, vi lader os udfordre af andres tilgange og perspektiver og lytter nysgerrigt fordi vi ved, at forskellige perspektiver på opgaveløsningen bidrager til bedre løsninger. Vi er forskellige, og det skal der være plads til.

Under indsatsområdet *Den rummelige arbejdsplads* ønsker KommuneMED at sætte fokus på mangfoldighed og diversitet. *Målsætningen er, at der på kommunens arbejdspladser er en rummelig arbejdskultur.*

Målsætningen understøttes af en række delmål og handlinger. Delmålene er:

- Der bliver ansat flere unge fritidsjobbere i perioden (måltal fastsættes efter den politiske behandling af emnet i foråret 2024).
- Studerende/elever/praktikanter finder det attraktivt at søge ansættelse hos os efter endt uddannelse, og de bliver ansat hos os efter endt uddannelse (afdækkes vha. survey/interviews samt data fra OPUS-RI). Svarer til dot 3 under indsatsområde 1.
- Arbejdspladserne i Albertslund Kommune er kendetegnet ved en inkluderende arbejdskultur (resultater fra analyserne under punkt 2 og 3 anvendes som indikatorer på målet).

KommuneMED vil i perioden arbejde med følgende handlinger:

1: Alle niveauer i MED-organisationen drøfter diversitet og rummelighed, herunder hvad vi allerede lykkes med ift. at skabe en inkluderende arbejdskultur, hvad vi skal arbejde på, og hvordan vi vil gøre det. Formålet med drøftelsen er, at man på de forskellige MED-niveauer iværksætter handlinger, der målrettes udvalgenes egne områder.

2: Brug af fritidsjobbere, flexjobbere og løntilskud analyseres – herunder succeshistorier og barrierer. Der nedsættes en arbejdsgruppe under KommuneMED med deltagelse af Organisation & Politik, Borger & Arbejdsmarked og andre relevante deltagere. Kommissoriet udarbejdes af Organisation & Politik i samarbejde med Borger & Arbejdsmarked, og forelægges KommuneMED drøftelse og kvalificering. Arbejdsgruppen afrapporterer til KommuneMED, og der gennemføres en temadrøftelse i udvalget.





3: Organisation & Politik gennemfører en undersøgelse af, hvordan ansatte fra andre kulturer inkluderes på arbejdspladsen, findes der f.eks. sproglige eller kulturelle barrierer, og hvordan kan der arbejdes med disse? Undersøgelsen målrettes områder med rekrutteringsudfordringer, f.eks. Hjemmeplejen, Tandplejen mv. Undersøgelsens resultater forelægges AfdelingsMED til drøftelse og kvalificering, inden resultaterne forelægges KommuneMED.

4. Generations- og aldersforskelle påvirker arbejdskulturen på arbejdspladsen. Som en del af tilbud om supplerende uddannelse til arbejdsmiljø- og MEDorganisationen udbydes en halv uddannelsesdag som handler om, hvordan man på arbejdspladsen kan arbejde med at skabe stærke arbejdsfællesskaber på tværs af forskellige generationer.

Når der skal følges op på indsatsområdet, ønsker KommuneMED en drøftelse ud fra formål og de definerede delmål. Organisation & Politik vil udarbejde et oplæg med relevant data til brug for KommuneMEDs opsamling.



Proces for strategiplan 2024-2025

