

# KommuneMEDs strategiplan 2022-2023

KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 indeholder indsatsområder og opgaver, som KommuneMED er enig om er særligt væsentlige at have fokus på om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

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

Strategiplanens indsatsområder i denne periode er:

1. At reducere sygefraværet
2. Rekruttering af kvalificerede medarbejdere og ledere
3. Et sundt og sikkert arbejde, herunder fastholdelse



### Indsatsområde 1: At reducere sygefraværet

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. ArbejdspladsMEDene drøfter sygefravær halvårligt og lederen følger op på den enkelte medarbejders sygefravær ud fra "Retningslinjer for sygefravær".

Sygefravær er ikke et enten eller. Nogle medarbejdere kan arbejde hjemmefra, og andre medarbejdere har i en periode mulighed for at løse andre opgaver. Nogle af de medarbejdere, der tidligere måtte fuldtidssygemelde sig, kan være deltidsraske og fortsat bidrage til arbejdsfællesskabet, selvom de er syge.

Ledere har fokus på arbejdspladsens muligheder for at fastholde den enkelte medarbejder med relevante kompetencer i et godt arbejde, og eventuelle muligheder i Albertslund Kommune som samlet arbejdsplads bruges, når det er relevant. HR & Jura understøtter lederne med dette.

### Mål: At et nyt ledelsesinformationssystem om sygefravær lanceres i maj 2022

Ledelsesinformationssystemet i sygefravær bruges både til opfølgning på sygefravær på organisationsniveau (kommuneniveau, afdelingsniveau, enhedsniveau og eventuelle niveauer under enhedsniveau) og til lederens opfølgning på de enkelte medarbejders sygefravær. Informationssystemet angiver det gule og røde sygefravær i forhold til de fastsatte måltal.

Til 2023 udarbejdes nye måltal for sygefravær. Der skal både være måltal på kommune-, afdelings- og enhedsniveau. Måltallet bliver en del af ledelsesinformationssystemet.

### Mål: På arbejdspladser med gult eller rødt sygefravær udarbejder arbejdsmiljøgruppen en handleplan for sygefravær

For at øge nærværet på arbejde, skal alle arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet, udarbejde handleplaner. Skabelonen for APV-handleplaner i Defgo bruges til handleplaner for sygefravær. Ligesom ved det øvrige og APV-arbejde bruges en rød-gul-grøn-model:

- "Grønt sygefravær": Sygefraværet er uproblematisk (0,5 dage eller endnu lavere end måltallet). Forebyggelse med ledelsens opfølgning på de enkelte medarbejders sygefravær og halvårlige drøftelser i arbejdspladsMED / personalemøde med MED-status
- "Gule handleplaner": Sygefraværet er ved at nærme sig måltallet (0,1 til 0,4 dage lavere end måltallet) og arbejdsmiljøgruppen arbejder med en handleplan for at nedbringe sygefraværet.
- "Røde handleplaner": Sygefraværet er på eller over måltallet. Afdelingschefen er involveret i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner

**Mål: At HR & Jura gennemfører forløb i samarbejde med 3 arbejdspladser ad gangen for at mindske det arbejdsrelaterede sygefravær**

Forskning viser, at cirka en tredjedel af sygefraværet i organisationer skyldes forhold på arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt at gøre en indsats for at mindske det arbejdsrelaterede sygefravær.

Chefforum og HR & Jura udvælger 3 arbejdspladser, der har brug for et forløb om trivsel, ledelse og sygefravær for at mindske sygefraværet. Der udarbejdes en aftale om indsatsen, som sker i et samarbejde mellem HR & Jura og arbejdspladsen. HR & Jura afrapporterer løbende til afdelingschefen. Når arbejdet er afsluttet får Chefforum og KommuneMED en afrapportering, og der vælges en ny arbejdsplads til et forløb om trivsel, ledelse og sygefravær.

**Mål: At ledere forebygger sygefravær på arbejdspladsen ved at gøre medarbejdere opmærksom på alternative muligheder**

Nogle medarbejdere melder sig syge på grund af nedslidende private forhold. Det kan fx være en skilsmisse, en syg forælder, børn der ikke trives eller er syge, egen sygdom med gentagne besøg i sundhedssystemet og lignende. At sådanne situationer slider på de fleste medarbejdere, er ofte tydeligt for kolleger og ledere.

Før medarbejderen melder sig syg, bør lederen indkalde medarbejderen til en omsorgssamtale, og her fortælle om de forebyggende tiltag, der kan sættes i værk. Medarbejderen kan i mange tilfælde helt eller delvist undgå en sygemelding med de forebyggende tiltag. De forebyggende tiltag er fx midlertidig nedsat arbejdstid, andre arbejdsopgaver i en periode, orlov, selvbetalt fri tid, en §56-aftale eller en senioraftale. Lederen kan hente vejledning hos personalekonsulenten før en omsorgssamtale. Det er forskelligt hvilke løsninger, der er mulige i den enkelte situation, på de enkelte arbejdspladser og ud fra de forskellige opgaver. I omsorgssamtalen er der fokus på at finde muligheder.

## Indsatsområde 2: Rekruttering af kvalificerede medarbejdere og ledere

Som de øvrige kommuner mangler også Albertslund Kommune medarbejdere og ledere. I første omgang er der fokus på at rekruttere medarbejdere til velfærdsområderne: Hjemmeplejen, Plejeboligerne, dagtilbuddene og skolerne. Der er ved at blive udarbejdet en rekrutterings- og uddannelsesstrategi.

### Mål: Der gennemføres en rekrutteringskampagne for velfærdsområderne i efteråret 2022 og foråret 2023

Under rekrutterings- og uddannelsesstrategien udarbejdes en rekrutteringskampagne. Den skal skabe opmærksomhed på Hjemmeplejen, Plejeboligerne, dagtilbuddene og skolerne som spændende og attraktive arbejdspladser og skal tiltrække nyuddannede og erfarne medarbejdere til velfærdsområderne.

I kampagnen lægges vægt på Albertslund som uddannelsesby. Desuden lægges der vægt på den faglige udvikling, der sker til gavn for borgerne og som giver spændende arbejdspladser for medarbejderne.

### Indsatsområde 3: Et sundt og sikkert arbejde, herunder fastholdelse

Medarbejderes og lederes trivsel har direkte indflydelse på den service, vi som organisation yder og den værdi, vi skaber.

De forskellige arbejdspladser og arbejdsopgaver giver forskellige rammer for den enkeltes mulighed for fleksibilitet og stiller forskellige krav. Dermed er der nogle krav og muligheder på nogle arbejdspladser, og andre krav og muligheder for andre arbejdspladser. Medarbejderes behov er også forskellige. For at skabe det bedste arbejdsmiljø, tages der altid udgangspunkt i den konkrete situation og de muligheder, der er dér.

Desuden arbejder alle arbejdspladser systematisk med trivsel. Derfor følges der op på Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023 med dialoger og APV-handleplansværktøjet i Defgo.

#### Mål: At der i efteråret 2022 fastsættes principper og tommelfingerregler for den fleksible arbejdsplads

Den 29. september 2021 besluttede KommuneMED, at organisationen skulle gøre flere erfaringer med den fleksible arbejdsplads. Desuden blev det nævnt, at der burde kigges på [Vejledning om fleks og fleksibilitet](#) for rådhuset.

I kommende principper og tommelfingerregler om fleksibilitet tages der udgangspunkt i, at arbejdspladser og opgaver indeholder forskellige rammer for fleksibilitet. På den enkelte arbejdsplads tages der udgangspunkt i de konkrete rammer, så servicen til borgerne ikke bliver negativt påvirket ønsker om fleksibelt arbejde. Desuden ledes der differentieret ud fra arbejdspladsens muligheder og den enkeltes behov.

#### Mål: Arbejdsgruppen om Krav i arbejdet kommer med forslag til KommuneMED om handlinger for at mindske de arbejdsmæssige krav

På baggrund af forslag fra Arbejdsgruppen om Krav i arbejdet vurderer KommuneMED om der skal udarbejdes retningslinjer, vejledninger eller andet for at støtte arbejdspladsernes indsats for at skabe balance mellem arbejdet og den tid, der er til rådighed, at imødekomme de høje følelsesmæssige krav og muligheden for restitution.

#### Mål: At registreringen af MED- og AMO-organisationen er korrekt

Der afholdes en obligatorisk workshop for alle [Defgo-ansvarlige](#) og de ansvarlige i Løn & Sekretariat. På workshoppen gennemgås rollefordelingen for Defgo-ansvarlige og for Løn & Sekretariat jf. [rollebeskrivelsen i MED-håndbogen](#). Workshoppen bruges også som opstart på oprydningen i Defgos regi-

strering af MED- og AM-organisations personer og udvalg og slides, der viser den samlede arbejdsmiljøorganisation.

**Mål: At den organisatoriske opsætning i Defgo er klar til publicering af Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023**

Økonomi & Stab opdaterer den organisatoriske opsætning i Defgo i samarbejde med afdelingernes ledere, så organisationen er korrekt registreret. Dette arbejde tager udgangspunkt i, på hvilket niveau der udarbejdes APV- og trivselsundersøgelser i organisationen.

**Mål: At alle enheder aktivt følger op på Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023**

Dialogen om trivsel på arbejdspladserne er vigtig for at forstå resultaterne af Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023. Dialogen på den enkelte arbejdsplads munder ud i, at arbejdsmiljøgruppen / TRIO'en udarbejder APV-handleplaner i Defgo, som arbejdspladsen arbejder efter og reviderer løbende.

Der følges op på Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023 efter modellen:

- Rød markering (et Medarbejdertilfredshedsindeks (MTI) på over 3,0): HR & Jura skal inddrages i udarbejdelsen af og det videre arbejde med handleplaner.
- Gul markering (et MTI på 3,1 - 4,0): Lederen skal følge op sammen med afdelingschefen.
- Grøn markering (MTI på 4,1 - 5,0): lederen står selv for opsamlingen i samarbejde med medarbejderne på arbejdspladsen.

**Mål: Enheder med gul og rød i Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023 skal gøre en indsats for at mindske "Krav i arbejdet"**

Arbejdstilsynet udgav 5. november 2021 en vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres. Her er arbejdspladserne *forpligtede til* og *skal* gøre en indsats for, at der er balance mellem det arbejde, der skal udføres, de høje følelsesmæssige krav og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet. For at der er tale om stor arbejdsmængde, for høje følelsesmæssige krav eller tidspres, skal ubalancen medføre, at ansatte arbejder intensivt eller i mange timer, som kan påvirke muligheden for restitution.

HR & Jura udarbejder et værktøj som understøtter dialogerne på arbejdspladserne til at finde ud af, hvilke om krav i arbejdet, der er tale om og kravene er så høje, der er der brug for en indsats. Værktøjet er klar til Trivsels- og APV-undersøgelsen 2023. De arbejdspladser, der har en gul eller rød markering af "Krav i arbejdet" skal anvende værktøjet fra HR & Jura i drøftelsen.

På baggrund af drøftelsen udarbejder den enkelte arbejdsplads' arbejdsmiljøgruppe en Defgo-handleplan. Arbejdspladser med rød markering i "Krav i arbejdet" kan kontakte BFA Velfærd og Offentlig Or-

ganisations besøgsteam om krav i arbejdet, for at få hjælp til arbejdet. Hvis besøgsteamet ikke har mulighed for at hjælpe, kan arbejdspladsen søge rådgivning hos HR & Juras arbejdsmiljøkonsulent.