

Dato 9/12-2025

Område-MED, Børn og Familie

Tirsdag, den 9. december 2025

Kl. 9.30 – 11.30

Sted: Store konference – Rådhusgang 4

Deltagere: Per Schmidt Hansen, Tina Mechlenborg Van Ewijk, Lone Busk, Mai-Britt Sølvbjerg Moldt, Tina Damgaard Pedersen, Mia Thomsen Schmidt, Linda Hougaard, Adelina Berisha, Bettina Henning Lindberg, Melanie Möller, Maria Blom

Afbud fra: Wim Joel Weinhonig, Morten Gaardsvig Buchard

Ordstyrer: Per Schmidt Hansen

Referent: Rikke Grotkorp Jensen

Punkter til orientering

1.	Godkendelse af referatet den 09.09.2025	Ad 1	Referatet blev godkendt. Der blev suppleret med, at Evovia gerne må benyttes , og det er op til den enkelte leder at beslutte dette.
2.	Orientering fra medarbejderne (runden rundt)	Ad 2	Tidlig Forebyggelse Der er en oplevelse af, at Ledernes runden rundt på mødet i O-MED, ofte er en fortælling der bliver meget lang, og hvor meget af det allerede er oplyst i det månedlige nyhedsbrev. Der er gang i mange ting, Mestringsluppen, GIV, og oplæg på skolerne. En medarbejder går snart på barsel. Der er slået stillinger op - både barsel og fuldtid. God tilgang af henvendelser. November måned har slået tidligere år i rekorder i antal sager – på trods er der et godt flow og overblik. Mange henvendelser – det er dejligt, man tager det der kommer. Fast sagsgennemgang hver 3. måned som fungerer rigtig godt. Der bliver

			ryddet op i gamle sager, hvilket giver bedre overblik og tilgang. CFF Travlhed generelt og mange anbringelser – især på Rønshoved. Det er opleves også travlhed og komplekse sager på Rådhusgangen – man løber stærkt for tiden, og der arbejdes rigtig godt på tværs for at løse det der kommer i hverdagen. Der opleves, at der er en god trivsel og især her i juletid er der fortsat fokus på også at hygge. Svært at rekruttere på døgnområdet, med færre ansøgere end tidligere. Drøftelse af behov for øget synlighed og kampagner ift. rekruttering. God erfaring med interne videoer fra plejefamilier for at fremme rekruttering. De specialiserede tilbud er fortsat nødvendige for nogle børn. Udviklingsdagen blev vurderet som rigtig god hele vejen rundt – godt at mødes på tværs. Adoptionsgruppen skal holde fornyet oplæg efter godkendt skrivelse Børne- og handicap De har travlt. En del børn er kommet til i efteråret. 21 børn er de nu oppe på i Lille Kolstrup. Det højeste var 26 børn lige inden sommerferien
3.	Orientering fra ledelsen (runden rundt)	Ad 3	Lone Ny afdelingsleder på Posekær – alle lederstillinger nu besat. 67 deltog i julefrokosten – det var rigtig hyggeligt og der var god stemning. Fylt godt op af børn på Lille Kolstrup – Stor efterspørgsel og ventelister - ca. 10 børn på venteliste. Posekær er også fyldt op – der er først plads igen til september. Generelt mange forespørgsler.

		Økonomien er ok og næsten i balance. Ansæt uddannelseskoordinator til implementering i dagligdagen. Der skal laves et introduktionsforløb til nye medarbejdere i forhold til neuroforståelse. Der er i det sundhedsfaglige team ansat en sundhedsplejerske. Betina stopper lige om lidt, efter 22 års anciennitet. Derfor er der en stilling slået op. Det er blevet sværere at rekruttere uddannede medarbejdere, især til døgn. Der er pt. en del studerende – i alt har de 5. Til næste år får de pt. kun 1. Der er generelt for færre der bliver uddannet og derfor færre om stillingerne. Der er blevet brugt meget tid på institutionsaftalerne. Pt. er de godkendt ved Per og afventer godkendelse fra Chriss. Mai-Britt Har været i dialog med psykologuddannelse i Esbjerg, som har lavet en ændring i uddannelsen, så de studerende nu også har et praksisfag hvor de må komme i praktik. Der er derfor lavet et samarbejde med psykologuddannelsen i Esbjerg, med mulighed for praktik i Tidlig Forebyggelse. Modtaget flere kvoteflygtninge, flere familier flytter til lokalområdet pga. arbejde på slagteriet i Blans. Øget samarbejde med SPP pga. børn med stort forbrug af PUFF-bars – derfor er der opstart af ad-hoc forældregrupper, som skal hjælpe forældrene med at håndtere dette. Tæt samarbejde med PPR, Headspace, Røde Kors m.fl. for at holde unge i almene tilbud.
--	--	--

			Optaget af feedback i forhold til de aktiviteter de deltager i ude af huset. Økonomien er i balance. Tina 24/7-tilbuddet (anbringelse på eget værelse) oppe at køre – stor efterspørgsel, og det ser ud til at være en ret god succes. Det er meget og se til. Økonomien er ok og i balance, ret godt kørende i forhold til hvordan det har set ud. Det har også noget at gøre med det lave sygefravær. Der er et ønske om at få en traumeuddannelse – og de er derfor i gang med et forløb - måske med UC-Syd. Der er vanvittigt travlt pt. kun tre døgn pladser tilbage, mange år siden der har været så få frie pladser. Mange stillinger i opslag, især pga. barsler. Per Faldende børnetal, især i dagtilbud. Tidlig Opsporing fungerer – vigtigt at fortsætte udvikling af tilbud til børn/unge med særlige behov. Vi er godt med, med at system med Tidlig opsporing, så vi tidligt sætter ind i Tidlig Forebyggelse. Der har været valg og i onsdags blev der lavet en konstituering. Ændret navn fra børne- og uddannelsesudvalget til børne og undervisningsudvalget. Det nye udvalg består af: - Rasmus E. Larsen (FM) - Simon B. Egholm (NF) - Rasmus Andresen - Eivind U. Hansen - Daniel Jensen - Erik U. Hansen - Jette J. Kristiansen
--	--	--	--

			Der er også kommet et nyt børne- og ungeudvalg, som fra 2026 består af: - Theis K. Hommeltoft - o Signe B. Dhieman (Suppl.) - Carina F. Davidsen - o Eivind U. Hansen (Suppl.) Institutionsaftalerne har været i fokus – de vil alle snart være på plads. Kommunen er udvalgt som casekommune ift. evaluering af Barnets Lov. De skal i den sammenhæng komme med input til hvad der fungerer og ikke fungerer f.eks. gennem interviews. Udviklingsdagen evalueret via spørgeskema – blandede tilbagemeldinger. Der har været en del negativ kritik, men også positive. Det var nogle gode feedbacks der kom rundt fra bordene på dagen, det er der taget noter af som tages med videre. Ledelsen vil fremover tage stilling hvert år til behovet pga. ressourceforbrug. Der har tidligere været spurgt indtil hvad der kan tages med ind i O-MED. Et tema kunne f.eks. være udfordringen med rekruttering, hvor man evt. kan drøfte problematikkerne og løsningsforslag.
4.	Nyt fra AMR	Ad 4	Fokusområder for arbejdsmiljøindsatsen i 2026: • Fokus for medarbejderne på bedre rammer og lønninger. • For lederne er der fokus på bedre vejledning – og bedre sikkerhed. Arbejdsmiljøugen 2025 bød på en spændende og varieret sammensætning af workshops og webinarer. Temaerne indeholdt blandt andet: • Bæredygtige forandringer • Psykisk/fysisk APV

		• Forebyggelse og håndtering af krænkelse • Forebyggelse og håndtering af vold • Forebyggelse og håndtering af sygefravær • Udsæt din kropspension. På TR/AMR-konferencen den 29. januar 2026, er der et særligt fokus på arbejdsrelateret vold og samarbejde. SafetyNet opleves ikke så intuitivt i brug. Det er ikke logisk opbygget og ikke nemt at navigere i. Hvor bliver registreringer i SafetyNet journaliseret – er det i de enkelte personalesager. Man kan som AMR kun opfordre medarbejderne om at registrere, det er op til den enkelte hvor vidt de så gør det. Der er nogle gange en missing link i forhold til, hvornår det er en personlig drøftelse, mellem en leder og medarbejder, hvor en AMR ikke inddrages, og det derfor ikke registreres i SafetyNet. Lederen melder ikke ud i gruppen eller til en AMR, kun hvis medarbejderen selv gør det. Hvis det f.eks. er en psykisk udfordring eller en hændelse, hvor lederen er med ind over og får taget hånd om det, bliver det måske ikke umiddelbart registreret i SafetyNet. Men hvordan bliver det journaliseret, så man er sikret bedst muligt som ansat, og har det registeret, hvis der skulle ske noget senere hen. Vigtigt at få skabt en god kultur omkring det psykiske og fysiske arbejdsmiljø og registrere de hændelser der opstår i arbejdet. Der arbejdes i afdelinger hvor der er børn og unge som er udfordrende og som gør at man som medarbejder er udsat for høje følelsesmæssige krav – især opleves det på døgn områderne og som også
--	--	--

			peger ind i udfordringerne med rekruttering. Der er sendt en mail ud med en julehilsen fra MED- og arbejdsmiljøteamet, der oplyser at SafetyNet i 2025 præsenterede nye APV-skabeloner til krav i arbejdet, fysisk arbejdsmiljø og gravide, samt en opdateret påvirkningsskala ifm. registrering af krænkelser og vold. Samtidig oplyste de, at de som arbejdsmiljøorganisation ser ind i et 2026 der fortsætter arbejdet med bæredygtigt arbejdsmiljø, herunder indsatser inden for forebyggelse af arbejdsrelateret vold, fremme et godt samarbejde og iværksætte tiltag, der understøtter arbejdet med resultaterne fra trivselsundersøgelsen. Per oplyste at han er hygiejne koordinator – opfordring på at huske de gode rutiner med at vaske hænder osv. Generel opmærksomhed på god hygiejne for at forhindre smitte.
5.	Nyt fra TR Årshjulet for lønforhandling er i gang. Nyt om OK 26?	Ad 5	Betina stopper grundet nyt arbejde som TR – der skal derfor være et valg. Der er godt gang i lønforhandlingerne rundt omkring. Der har været konference i Syd kredsen i SL, som noget nyt at samle flere i en kreds, så det er en blevet en stor flok. Fokuspunkter til OK26: • Løn • Pension • Arbejdsmiljø • Kompetenceudvikling • (flere temaer behandles centralt)
6.	Nyt fra HMU og Sektor	Ad 6	De seneste referater fra HMU og Sektor er vedhæftet.
7.	Sygefravær	Ad 7	Samlet set i Børn og Familie 6,5 % - lavere end sidste år. Fraværet er højere på de områder hvor man er i direkte borger kontakt.

			Myndighed – 3% Handicap – 10,8% CFF – 4,5 % Tidlig Forebyggelse – 5,6 % PPR – 3,4 % 5,7% for hele Aabenraa kommune.
8.	Orientering Økonomi	Ad 8	93,2 % i forbrugsprocenten Kommer ud med et budget i balance med et mindre forbrug på omkring 6,7 millioner baseret på merindtægter ved særligt dyre enkeltsager.

Punkter til beslutning/drøftelse

1.	Livsfase. Per har kontaktet Personalechefen omkring emnet.	Ad 1	Seniorpolitik findes i kommunen, men der efterlyses en politik for øvrige livsfaser. Spørgsmål om O-MED kan lave fælles politik – Per informerer, at dette ikke er muligt, da O-MED skal følge HMU's beslutninger. En opfordring til at man tager en dialog med sin nærmeste leder hvis man står i en situation som kræver en særlig aftale for at få hverdagen til at fungere. Ledere kan lokalt drøfte individuelle behov, f.eks. via MUS-samtaler, så hverdagen kan fungere i den livsfase medarbejderen befinder sig i. Hvad der kan lade sig gøre i den ene afdeling er ikke sikkert kan være en mulighed i en anden afdeling. Så det er meget forskelligt hvilke muligheder der er, alt efter hvad kerneopgaven er. Aabenraa Kommune er som udgangspunkt en fremmødekommune. Forslag om mere fleksibilitet er sendt til OK26. Der kan fortsat være drøftelser lokalt og i O-MED, men ikke en fælles lokal politik.
----	--	------	---

			Mellemgruppen bliver større og større i takt med at man går senere på pension. Hvordan passer vi på hinanden, og tager højde for de enkelte livsfaser, uden at det kommer til at gå udover andre. Vedhæftet strategiplan for arbejdsmiljø 2024-2026.
	Evt.		Maria MED-uddannelsen blev vurderet som god, men med for lidt indhold om O-MED. Det blev italesat på uddannelsen til underviseren. Ønske om en kursusdag, som udelukkende handler om O-MED.

REFERAT HMU d. 02-12-2025

Mødedato Tirsdag d. 02. december 2025 kl. 10:30

Mødested Lokale 412, Skelbækvej

Mødedeltagere Tom Ahmt, Chriss Edward Mailandt-Poulsen, Heidi Hald, Dorrit Margrethe Vestermark Knudsen, Mads Lund, Karen Storgaard Larsen, Per Rieder, Søren Lorenzen, Christian Freund, Mia Joy Borring Paridan, Ditte Lundgaard Jakobsen, Betina Ullits Jensen, Mette Hansen, Tine Hasselris Munksgaard, Jakob Kirkegaard, Marianne Roth Sørensen, Lene Lyster Hansen, Svenja Suljejsmani

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til referat.....	3
Drøftelse: Opsamling på temamøde i HMU.....	4
Orientering: Feriefondens årsregnskab 2024.....	6
Orientering: MED- og arbejdsmiljøindsats 2026.....	7
Godkendelse: Orientering om program for TR og Arbejdsmiljøkonferencen 2026 samt godkendelse	10
Orientering: Ansøgning til netværk "Sammen mod vold, trusler og chikane".....	12
Orientering: Nyt fra MED- og arbejdsmiljø.....	13
Orientering: Udviklingen i sygefraværet.....	16
Aktuel orientering.....	18
Eventuelt.....	19
Evaluerings af dagens møde.....	20

Punkt 1: Bemærkninger til referat

24/30417

Beslutning HMU den 02-12-2025

Ingen bemærkninger.

Punkt 2: Drøftelse: Opsamling på temamøde i HMU

25/21440

Sagsfremstilling

I denne sag lægges der op til at HMU evaluerer temamødet om ”Den attraktive offentlige arbejdsplads” og drøfter om der er perspektiver, der skal arbejdes videre med.

Baggrund

HMU afholdt den 29. september 2025 temadrøftelse med afsæt i Helhedsmodellen for ”Den attraktive offentlige arbejdsplads”.

På temamødet fik HMU et forskningsbaseret blik på, hvilke faktorer der gør arbejdspladser attraktive, samt et konkret perspektiv på hvor Aabenraa Kommunes styrker og udviklingspotentialer ligger.

Programmet omfattede:

- Oplæg om Helhedsmodellen for den attraktive offentlige arbejdsplads
- Mentimåling af organisationens styrker og potentialer set fra et HMU-perspektiv
- Fælles drøftelse med fokus på at skabe et samlet strategisk overblik over, hvor organisationens styrker og største potentialer ligger
- Fordybelse i udvalgte faktorer: ledelseskvalitet, kollegiale fællesskaber samt mening og indflydelse

Temadrøftelsen blev faciliteret af Claus Elmholdt fra virksomheden LEAD.

Til punktet er vedhæftet e-bogen ”Den attraktive offentlige arbejdsplads”, slides fra temadrøftelsen samt resultaterne af Mentemåling fra temamødet.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU evaluerer temamødet, og

at HMU drøfter om der er perspektiver fra temamødet, der skal arbejdes videre med.

Beslutning HMU den 02-12-2025

Temamødet blev evalueret og drøftet med følgende bemærkninger:

- Afholdelse af temamøder som supplement til de almindelige HMU-møder er en god arbejdsform.
- Ikke ønske om at helhedsmodellen skal være en bærende model på tværs af kommunen, men kan bidrage med perspektiver som ramme i lokale drøftelser af modellens enkeltelementer.
- Nysgerrighed på anvendelse af resultaterne af Mentimeter-målingen som afsæt for drøftelse på fremtidigt møde i HMU.

Bilag

E-bog - Den attraktive offentlige arbejdsplads.pdf

Oplæg d. 29. september ved LEAD om den attraktive arbejdsplads.pdf

Mentimåling på 15 faktorer omkring den attraktive arbejdsplads

Punkt 3: Orientering: Feriefondens årsregnskab 2024

24/30417

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om Feriefonden årsregnskab for 2024.

Feriefonden fremlægger årsregnskabet for 2024.

Årsregnskabet er vedlagt som bilag.

Indstilling

Staben indstiller,

at årsregnskabet for Feriefonden 2024 tages til orientering.

Beslutning HMU den 02-12-2025

Taget til orientering.

Bilag

Aabenraa_-_Årsrapport_2024

Punkt 4: Orientering: MED- og arbejdsmiljøindsats 2026

25/17979

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om MED- og arbejdsmiljøindsatsen 2026.

Baggrund

Strategiplan for MED- og arbejdsmiljø 2024-2026 sætter retningen for, hvordan arbejdspladserne skal arbejde med et bæredygtigt arbejdsmiljø.

Personaleafdelingen tilrettelægger målrettede aktiviteter med henblik på at fastholde arbejdsmiljøkompetencen i MED- og arbejdsmiljøorganisationen inden for strategiplanens fokus på psykisk arbejdsmiljø, ergonomi, kemi og sikkerhedskultur.

De følgende aktiviteter er tilrettelagt med udgangspunkt i arbejdsmiljøloven, MED-rammeaftalen, strategiplanen samt de erfaringer, der er opnået gennem det daglige arbejde i organisationen. Formålet er at understøtte en bæredygtig arbejdsmiljøindsats og styrke samarbejdet i organisationen.

MED-uddannelse

Aftalepligtig MED-grunduddannelse (to dage) udbydes tre gange.

Supplerende MED-uddannelse (en dag - klippekort):

Aktivitet	Udbydes antal gange i 2026
Arbejd effektivt og værdiskabende i MED-udvalg	Ved efterspørgsel
Årlig arbejdsmiljødrøftelse og systematisk arbejde med arbejdsmiljø	2
Lokalt arbejde med bæredygtigt arbejdsmiljø	Ved efterspørgsel
Bæredygtige forandringer	Ved efterspørgsel
Sæt retningen for indsatsen mod vold	Ved efterspørgsel

Arbejdsmiljøuddannelse

Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse (tre dage) udbydes tre gange.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse:

Aktivitet	Udbydes antal gange i 2026
-----------	----------------------------

Arbejdsmiljøkonference – arbejdsrelateret vold og samarbejde	1
Arbejdsmiljøuge i uge 43	Flere workshops og webinarer
Registrering af hændelser og dokumentation af handlinger i SafetyNet	2
APV og handlingsplaner i SafetyNet	2
Psykisk førstehjælp	4
Forebyg arbejdsrelateret vold (18% af registrerede ulykker handlede om vold i 2024)	2

Tilmelding foregår via Medarbejderportalen på siden kurser og arrangementer.

Webinar - Kort og vigtigt for AMG

Kvartalsvise webinar for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen som giver mulighed for at holde sig opdateret med ny og relevant viden.

Indholdet spænder over emner som lovgivning, trends, delpolitikker og Arbejdstilsynets aktuelle fokusområder. Varighed 45 min.

Medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen bliver inviteret via kalenderbooking i Outlook og optagelsen af webinarer bliver efterfølgende tilgængelig på Medarbejderportalen.

Arbejdspladsforløb

Lokal-MED/personalemøde med MED-status og arbejdsmiljøgrupper har mulighed for at få arbejdsmiljøfaglig bistand til målrettede forløb på arbejdspladsen – både af kortere og længere varighed. Forløbene tilpasses de konkrete behov i afdelingen eller området, og kan være særligt relevante i forbindelse med en indsats efter et besøg af Arbejdstilsynet eller ved behov for en styrket arbejdsmiljøindsats.

Arbejdspladsforløb for arbejdsfællesskab/grupper kan rekvireres inden for følgende kategorier:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Fysisk arbejdsmiljø (ergonomi og indretning)
- Biologisk arbejdsmiljø (hygiejne og indeklima).

Motionsarrangementer

Som en del af indsatsen for at styrke trivsel, sundhed og fællesskab på arbejdspladsen, tilbydes medarbejdere mulighed for at deltage i følgende motionsarrangementer:

- DHL-stafet den 26. august
- Julemærkemarch december
- Aabenraa bjergmaraton den 20. juni.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU tager MED- og arbejdsmiljøindsatsen 2026 til orientering.

Beslutning HMU den 02-12-2025

Taget til orientering.

Punkt 5: Godkendelse: Orientering om program for TR og Arbejdsmiljøkonferencen 2026 samt godkendelse af nyt navn

25/17979

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om programmet for TR og Arbejdsmiljøkonferencen 2026, og der lægges op til at ændre navnet på konferencen.

Å

Baggrund

Arbejdsmiljøkonferencen er Aabenraa Kommunes tilbud til arbejdsmiljøorganisationen om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Å

HMU har nedsat en følgegruppe bestående af næstformand Christian Freund, AMR Lene Hansen og AMR Mia Paridaen som har bidraget til at kvalificere konferencens program og sikret, at det også afspejler de temaer og udfordringer, der fylder blandt medarbejderne.

Å

Konference

Konferencen afholdes hos Arena Aabenraa den 29. januar 2026 kl. 8.30 til 15.30.

Å

Å...rets temaer er arbejdsrelateret vold og samarbejde.

Å

Foreløbigt program

Kl. Å Å 8.00 Ankomst og morgenmad

Å

Kl. Å Å 8.30 Velkommen og morgensang

Kl. Å Å 8.45 Sammen mod vold (inkl. pause)

Oplægsholder under afklaring

Tema: Vold – både fysisk, psykisk og digitalt, rammer mange medarbejdere hver dag og påvirker både trivsel og sikkerhed. Vi skal skrue op for forebyggelse og med de rette metoder og værktøjer skal vi samarbejde om at skabe en tryggere arbejdsplads.

Å

Kl. 11.00 Lokale fortællinger om indsats mod vold

Å

Kl. 11.45 Frokost og netværk

Å

Kl. 12.30 Ræk mig lige samarbejdet v/Renée Jensen (inkl. pause med kaffe og kage)

Det professionelle samarbejde kan og skal hele tiden udvikles. Hvordan skabes samarbejde af ledere, medarbejdere og tillidsvalgte – sammen? Få en opskrift på, hvordan der kan skabes høj kvalitet i samarbejdet, så trivslen, fagligheden og de gode resultater af organisationens arbejde kan ses, høres og mærkes.

Å

Kl. 15.15 Afrunding

Å

Kl. 15.30 Tak for i dag.

Å

Tilpasning af konferencens navn

Personaleafdelingen foreslår, at konferencens navn ændres fra TR og AM-konference til Arbejdsmiljøkonference. Baggrunden er henholdsvis, at konferencens temaer omhandler arbejdsmiljø, og at mølgruppen for AKUT-midlerne er udvidet til også at omfatte ledere og arbejdsmiljørepræsentanter – ud over tillidsrepræsentanter.

Å

Følgruppen har tilkendegivet at de bakker op om Personaleafdelingens forslag.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU tager arbejdsmiljøkonferencens program til orientering, og

at HMU godkender ændring af konferencens navn til Arbejdsmiljøkonference.

Beslutning HMU den 02-12-2025

Program taget til orientering.

Å

Navnet fastholdes som TR- og Arbejdsmiljøkonference.

Å

Punkt 6: Orientering: Ansøgning til netværk "Sammen mod vold, trusler og chikane"

25/17979

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om ansøgning om deltagelse i netværksforløb "Sammen mod vold, trusler og chikane".

Baggrund

I forbindelse med OK24 aftalte KL og Forhandlingsfællesskabet at gå sammen om den fælles indsats "Sammen mod vold, trusler og chikane". En indsats der skal forebygge fysisk og psykisk vold, trusler og chikane – også når det foregår digitalt. Grundet deadline for tilmelding den 17. november har formandskabet for HMU godkendt, at Personaleafdelingen har indsendt en ansøgning til KL og Forhandlingsfællesskabet om deltagelse i netværket.

Formål med netværket

Netværksforløbet "Sammen mod vold, trusler og chikane" faciliteres af konsulenthuset Human House og består af fire fysiske møder i Aarhus, der løber indtil den 1. oktober 2026. Mellem møderne vil der være online sparringssessioner og webinarer. Deltagelsen indebærer en forventning om aktiv implementering og udvikling af metoder og værktøjer i egen organisation.

Sammensætning af deltagergruppe:

For at sikre en bred og praksisnær tilgang er der sammensat en tværfaglig deltagergruppe bestående af:

- Socialchef, Maja Gammelgaard
- Personalechef, Jakob Kirkegaard
- Fælles tillidsrepræsentant for SL, Christian Freund
- Arbejdsmiljøkonsulent og tovholder, Mads Pedersen

Arbejdsgruppen skal udover deltagelse i netværket sikre, at viden og erfaring deles på tværs af kommunen.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU tager ansøgningen til orientering.

Beslutning HMU den 02-12-2025

Taget til orientering.

Bilag

Tilbud om deltagelse i netværk

Punkt 7: Orientering: Nyt fra MED- og arbejdsmiljø

25/17979

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om status inden for MED- og arbejdsmiljø, herunder registreringer i SafetyNet og aktuelle sager, hvor Arbejdstilsynet har henvendt sig i Aabenraa Kommune. Derudover orienteres om status på aktuelle indsatsområder.

Arbejdsulykker, nærved-hændelser og fysisk/psykisk vold og krænkende handlinger

Registreringer i SafetyNet i perioden januar-oktober

- 369 arbejdsulykker
- 1559 fysisk og/eller psykisk vold (borgere)
- 56 krænkende handlinger (kolleger)
- 168 nærved-hændelser

Arbejdstilsynsbesøg

Der har været fire besøg fra Arbejdstilsynet i perioden den 16. august til og med den 31. oktober:

- To besøg var opfølgning på aftaleforløb
- Et besøg var uden anmærkninger
- Et besøg resulterede i et aftaleforløb

Med afsæt i reaktioner fra Arbejdstilsynet er der etableret samarbejde med MED- og arbejdsmiljøteamet med en arbejdsplads inden for emnet krænkende handlinger.

Motionsarrangementer

Der har været afholdt følgende i perioden den 16. august – 31. oktober:

- 12 deltog ved Grænseløbet den 20. september 2025

Forebyggelsesindsatser (proaktiv)

Der er syv arbejdspladsforløb i gang inden for emnerne:

- Krænkende handlinger
- Samarbejde

Sygefraværsindsatser (reaktiv)

Der er to indsatser i gang på arbejdspladser, hvor målet er at reducere sygefravær. Der bliver arbejdet inden for emnerne:

- Livsfaser
- Oplæring og instruktion

- Arbejdsmængde og tid

Arbejdsmiljøugen i uge 43

Ugen er en del af Aabenraa Kommunes tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse til arbejdsmiljøorganisationen.

Tilmeldingsfristen var den 9. oktober 2025 og deltagerne fordelte sig som følger:

Workshop	Antal deltagere
Bæredygtige forandringer	18
Trin for trin ved fysisk APV	11
Trin for trin ved psykisk APV	11
Forebyggelse og håndtering af vold i arbejdet (borger)	12
Forebyggelse og håndtering af sygefravær	16
Udsæt din kropspension	14
Krav i arbejdet	19

Webinar	Antal deltagere
Forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger	9
Kemisk risikovurdering	11
Registrering af hændelser i SafetyNet	8
Dokumentation af handlinger i SafetyNet	9
Årlig arbejdsmiljødrøftelse	25
Kortlæg, vurder og forebyg risici	7 (aflyst)

Målgruppen AL og AMR udgør 231 personer. Der var i alt 190 tilmeldinger fordelt på 82 deltagere over de 13 workshops og webinarer. Det giver en gennemsnitlig tilmeldingsrate på 2,3.

Antal personer	Tilmeldt til antal aktiviteter
25	1
32	2
9	3
5	4

4	6
1	6
4	7

Indstilling

Staben indstiller,

at nyt fra MED- og arbejdsmiljø tages til orientering.

Beslutning HMU den 02-12-2025

Nyt fra MED- og arbejdsmiljø taget til orientering.

Medarbejdersiden rejste spørgsmål til registrering af fertilitetsbehandling som sygefravær. Ledelsen fastholder nuværende praksis med sygemelding ved fravær. Der udarbejdes til næste HMU-møde et dagsordenspunkt der beskriver baggrunden for formuleringen på medarbejderportalen med en vurdering af behovet for præcisering ved fertilitetsbehandling i andre situationer.

Bilag

Data fra SafetyNet

Punkt 8: Orientering: Udviklingen i sygefraværet

25/27446

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om de seneste sygefraværstatistikker for Aabenraa Kommune i perioden fra 2024 til og med oktober 2025 (herefter 2025 ÅTM).

Af bilagene fremgår følgende:

Figur 1:

Som det fremgår af figur 1, lå sygefraværet i alle måneder af 2025 (ÅTM) – bortset fra januar – enten på niveau med eller over året før, hvor særligt marts og september lå væsentligt højere end i 2024.

Tabel 1:

Det samlede sygefravær i 2025 (ÅTM) for hele kommunen er opgjort til 5,8 pct., hvilket svarer til en stigning på 0,3 procentpoint i forhold til samme periode i 2024, hvor sygefraværet udgjorde 5,6 pct.

Tabel 1: Udvikling i sygefravær fordelt på forvaltning/afdeling 2024-2025 ÅTM					
Forvaltning	Afdeling	2024	2024 (ÅTM)	2025 (ÅTM)	Diff i pct. (ÅTM)
Børn og Kultur	Børn og Familie	6,5	6,6	6,2	-0,4
	Dagtilbud	5,8	5,4	7,0	1,5
	Kultur og Fritid	2,8	2,6	3,3	0,7
	Skole og Undervisning	5,7	5,5	5,2	-0,3
	Børn og Kultur	5,7	5,6	5,7	0,1
Jobcenter og Borgerservice	Borgerservice og Sekretariat	3,5	3,9	3,2	-0,7
	Jobcenter	2,9	2,8	3,2	0,5
	Jobcenter og Borgerservice	3,0	3,0	3,2	0,2
Plan, Teknik & Miljø	Byg, Natur & Miljø	3,9	4,0	3,0	-1,0
	Drift & Anlæg	3,6	3,8	3,5	-0,3
	Erhverv & Bæredygtighed	4,2	4,1	6,3	2,3
	Plan & Udvikling	1,8	1,8	1,3	-0,5
	Plan, Teknik & Miljø	3,7	3,7	3,4	-0,3
Social & Sundhed	Senior	6,8	6,7	7,5	0,9
	Social	6,5	6,6	6,0	-0,6
	Sundhed	5,2	5,0	5,3	0,2
	Visitation & Understøttelse	3,4	3,3	3,7	0,4
	Social & Sundhed	6,3	6,2	6,6	0,4
Staben	Afdeling - Byråds- og Direktionssekr.	1,1	0,8	1,6	0,7
	IT - Afdelingen	2,9	2,7	6,4	3,7
	Personaleafdelingen	2,2	1,5	2,7	1,2
	Økonomiafdelingen	3,3	3,4	3,3	-0,1
	Staben	2,6	2,3	3,7	1,4
Aabenraa Kommune		5,7	5,6	5,8	0,3

Kilde: Silkeborg data vha. Opus-lis
Bemærkninger: Opgørelsen omfatter ordinære ansatte. Sygefraværet for hele forvaltningen opgøres pba. de de afdelinger der er inkluderet i tabel 1. Diff i pct ÅTM = sammenligning mellem indeværende- og sidste år i samme periode.

Ser man på de enkelte forvaltninger, har Social & Sundhed og Staben et højere sygefravær i 2025 (ÅTM) sammenlignet med året før, med stigninger på henholdsvis 0,4 og 1,4 procentpoint. Jobcenter og Borgerservice ligger 0,3 procentpoint over niveauet i samme periode sidste år, mens Børn og Kultur har et sygefravær, der er 0,1 procentpoint højere end i 2024.

Plan, Teknik & Miljø har det laveste sygefravær blandt forvaltningerne med 3,4 pct. i 2025 (ÅTM), hvilket er 0,3 procentpoint lavere end i samme periode sidste år.

Figur 2:

Korttidssygefraværet (1–29 dage) er steget i tre ud af fem forvaltninger. Den største stigning ses i Staben, hvor korttidssygefraværet er steget med 0,5 procentpoint – fra 1,7 til 2,2 pct. i 2025 (ÅTM). Social & Sundhed samt Børn og Kultur har i samme periode haft en stigning på henholdsvis 0,1 og 0,2 procentpoint.

Jobcenter og Borgerservice samt Plan, Teknik & Miljø har begge haft et fald på henholdsvis 0,1 og 0,3 procentpoint sammenlignet med 2024.

Langtidssygefraværet (30+ dage) er ligeledes steget i tre ud af fem forvaltninger. Den største stigning ses i Staben med 1,0 procentpoint, mens Social & Sundhed og Jobcenter og Borgerservice har haft en stigning på henholdsvis 0,1 og 0,3 procentpoint.

Børn og Kultur har derimod haft et fald i langtidssygefraværet på 0,1 procentpoint i 2025 (ÅTM) sammenlignet med året før imens Plan, Teknik & Miljø ligger på samme niveau.

Omregning til sygefraværsdage:

Sygefraværet opgøres i procent, men kan omregnes til det gennemsnitlige antal fraværsdage pr. fuldtidsansat med følgende formel:

$$2,6 \times \text{sygefraværsprocent} = \text{antal sygedage pr. år}$$

Eksempel:

$$2,6 \times 6,1 = 15,9 \text{ sygedage}$$

Indstilling

Staben indstiller,

at sygefraværstatistikkerne tages til orientering.

Beslutning HMU den 02-12-2025

Taget til orientering.

Bilag

Udviklingen i sygefraværet i indeværende år

Punkt 9: Aktuel orientering

24/30417

Beslutning HMU den 02-12-2025

Orientering givet om:

- Kommunalvalget og processen omkring det nye Byråd
- Svenja Suljejsmani stopper i HMU
- Status på økonomien i Aabenraa Kommune

Punkt 10: Eventuelt

24/30417

Beslutning HMU den 02-12-2025

Intet til eventuelt.

Punkt 11: Evaluering af dagens møde

24/30417

Beslutning HMU den 02-12-2025

Drøftet.

REFERAT Sektor-MED, Børn og Kultur d. 02-12-2025

Mødedato Tirsdag d. 02. december 2025 kl. 13:30

Mødested Lokale 412, Skelbækvej

Mødedeltagere Chriss Mailandt-Poulsen, Mads Lund, Dorrit Margrethe Vestermark
Knudsen, Claudia Craft Johnsen, Ulla Bork Petersen, Tina
Rasmussen, Hanne Weitling Jessen, Inger-Margrethe Løve
Christensen, Karsten Justesen, Rasmus Schrøder, Lotte Jonasson
Sejlund, Jens Grevsen Boddum, Janni Kruse Olsen, Per Schmidt
Hansen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Orientering fra ledelse og medarbejdere.....	4
Orientering fra arbejdsmiljøorganisationen.....	6
Udmøntning af pulje til kvalitetsløft folkeskolen – overgang fra dagtilbud til skole.....	7
Orientering om fremtidig strategi for folkeskoleområdet.....	10
Orientering om aktuel økonomi.....	12
Orientering fra HMU.....	13
Eventuelt.....	14

Punkt 1: Godkendelse af referat

25/127

Indstilling

Formanden indstiller,

at referatet fra den 18. september 2025 godkendes.

Beslutning Sektor-MED, Børn og Kultur den 02-12-2025

Godkendt.

Punkt 2: Orientering fra ledelse og medarbejdere

25/127

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Sektor-MED, Børn og Kultur den 02-12-2025

Orienteringen taget til efterretning.

Ledelsessiden:

Dagtilbud

- Status på minimumsnormeringer
- Børne- og Uddannelsesudvalget har besluttet, at der skal arbejdes videre med at etablere en daginstitution i Tinglev ved boldbanerne ved skolen
- Institutionerne er i gang med udarbejdelse af institutionsaftaler.

Skoleområdet

- Start på årshjul. Hvad skal prioriteres i det kommende år i samarbejde med kredsen
- Kvalitetstilsyn er gennemført på skolerne, hvor alle
- Der gennemføres en evaluering af juniormesterlære i forhold til Aabenraa Kommunes organisering.
- Der arbejdes med tilretning af den tværgående samarbejdsmodel
- Skolerne er i gang med udarbejdelse af institutionsaftaler.

Børn og Familie:

- God systematik fra underretninger til indsatser
- Ser stigning i behov for at anbringe på opholdssteder
- Antallet af underretninger ligger stabilt, men kompleksiteten i sagerne er stigende
- Igangsætning af afprøvningsprojekt under Generationer i Vækst (GIV) med fritidsjob under Ungeindsatsen
- Afprøvningsprojektet med familiementorer under GIV er blevet et permanent tilbud
- Repræsentanter fra medarbejderne var på besøg hos beskæftigelsesministeren med baggrund i det lave sygefravær og stress i Børn og Familie.
- Institutionerne er i gang med udarbejdelse af institutionsaftaler.

Kultur og Fritid:

- Ansat ny leder til Aktiv Aabenraa
- Udkast til ny aftale om samarbejde med Sønderjyske omkring samarbejde med skoler og dagtilbud
- Pulje til strategiske events
- Opstart af byggeri af svømmehal ved Arena Aabenraa
- Etablering af Hotspot Rødekro med bla. bibliotek
- Tredje fase af Musikvænget er igangsat
- Vores sted på Campusområdet åbner
- Institutionerne er i gang med udarbejdelse af institutionsaftaler.

Medarbejdersiden:

- Der er fokus på planlægning af næste års skole.
- BUPL bemærker at der har været en god start på skoleåret, og den proces der er med BUPL
- Der er spørgsmål til hvordan fastholdelse af børn f.eks. i forbindelse med aflevering skal håndteres?

Det skal i første omgang håndteres lokalt.

Punkt 3: Orientering fra arbejdsmiljøorganisationen

25/127

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Sektor-MED, Børn og Kultur den 02-12-2025

Taget til efterretning.

Punkt 4: Udmøntning af pulje til kvalitetsløft folkeskolen – overgang fra dagtilbud til skole

25/127

Sagsfremstilling

Børne- og Uddannelsesudvalget behandlede den 1. december 2025 sagen vedr. Udmøntning af pulje til kvalitetsløft folkeskolen – overgang fra dagtilbud til skole.

Medarbejdersiden i SektorMED, Børn og Kultur har mulighed for at komme med en udtalelse til udmøntningen af puljen som vil blive vedlagt sagen når den behandles i Økonomiudvalget den 9. december 2025.

Af sagen til Børne- og Uddannelsesudvalget fremgår følgende:

I budgetforliget for 2026-29 er der aftalt følgende:

”Der afsættes 9,6 mio. kr. årligt til dagtilbud og folkeskolen, hvor overgang fra dagtilbud til skole (spor 2) og afgangseleverne trivsel har en særlig opmærksomhed. Parterne ønsker at igangsætte initiativer i folkeskolen for at hæve andelen af afgangselever med minimumskaraktren 02 i dansk og matematik. Herunder ønsker parterne, at udvalget drøfter mulighederne for at forhøje søskenderabatten.”, og

”Det er aftalt at fagudvalgene kommer med forslag til nærmere prioritering af puljerne til Økonomiudvalget inden udgangen af 2025. Puljerne kan dermed dække over et eller flere af de forslag under de enkelte udvalg, som har været drøftet i budgetprocessen.”

Med udgangspunkt i Børne- og Uddannelsesudvalget udvidelsesønsker og drøftelser i budgetprocessen foreslår forvaltningen følgende udmøntning:

Udvidelsesforslag 9: Spor 2: Det gode skoletilbud for børn og unge – Den gode overgang mellem dagtilbud og skole.

Der foreslås at der arbejdes med forskellige modeller for at bruge overgangspædagoger i alle 0. klasser. Skolerne iværksætter lokale indsatser i forhold til den gode overgang mellem dagtilbud og skole.

Der ønskes økonomi til en pædagogisk ressource i alle kommunens 0. klasser. Skolerne udarbejder modeller for, hvordan denne ekstra pædagogiske ressource sikrer en god overgang mellem dagtilbud og skole, samt medvirker til, at endnu flere børn kan begynde deres skolegang i det almene skoleområde.

7,5 mio. kr. årligt

Udvidelsesforslag 11: Spor 2: Det gode skoletilbud for børn og unge – Udvikling af børns læse-/skrivekompetencer

En af de afgørende forudsætninger for at børn og unge får oplevelsen af at være kompetente – at kunne mestre er at de kan læse og skrive.

Ifølge nyeste forskning om læsning og elevernes læsekompetencer og læseglæde, er disse drastisk faldende fra 4. klasse og op. Der påvises at der bliver flere og flere dårlige læsere og op mod 25% af eleverne i 4. klasse ikke kan læse på et tilstrækkeligt niveau. Vi ser samme tendens i udviklingen i Aabenraa Kommune.

En generel styrkelse af elevernes læse/skrivekompetencer vil være et vigtigt løft i forhold til at flere elever opnår mindst 02 i dansk og matematik. En væsentlig del af det at opleve trivsel er at føle sig kompetent og mestre det at gå i skole. Læsning og skrivning er det største faglige område i skolen og det at mestre dette vil føre til faglig trivsel hos den enkelte elev.

Det foreslås at der igangsættes følgende:

- Der udarbejdes en vejledende kommunal læse-/skrivestrategi med efterfølgende lokale handleplaner på alle skoler. En kommende kommunal læse/skrivestrategi skal have hovedfokus på almene børns læselyst og læse/skrivekompetencer.
- Kommunal læsevejleder, der på alle skoler vejleder og understøtter i udarbejdelse af læse/skrive handleplan på skolerne.
- Undervisningsmaterialer der understøtter den kommunale læse-/skrivestrategi. Der er meget ny forskning på læse-skriveområdet dette kræver nye læse- skrivematerialer til undervisningen.
- Prøvehandling på skolerne der understøtter ny viden og nye teknologiske muligheder inden for læsning og skrivning på skolerne.

0,7 mio. kr. årligt

Udvidelsesforslag 12: Spor 2: Det gode skoletilbud for børn og unge – Elevtrivsel

Der udarbejdes et kommunalt inspirationsmateriale der blandt andet understøtter skolernes arbejde med et struktureret læringsmiljø i mellemtrin og udskoling. Pædagogisk Udviklings Center (PUC) og PPR udarbejder i samarbejde inspirationsmateriale til skolerne.

Inddragelse af lokale- og fælleselevråd i udvikling af trivselsfremmende tiltag på den enkelte skole.

I en skole for alle kan et struktureret læringsmiljø give øget deltagelsesmuligheder og bedre understøttelse af elevens læring og gennem øgede deltagelsesmulighed øge elevernes trivsel.

I tråd med Trivselskommissionens anbefalinger lægges der vægt på, at elever oplever tilhørsforhold og medansvar i skolen. Kommissionen fremhæver, at mangel på fællesskab og klare rammer kan føre til mistrivsel og fravær.

0,220 mio. kr. årligt

Der gives 100% søskendetilskud til barn 3 og derover.

Ifølge dagtilbudsloven skal kommunen give Søskendetilskud til forældre med mere end et barn i dagtilbud, fritidshjem, SFO eller privat pasning. Søskendetilskuddet gives på de pladser, der er billigst for kommunen.

Der gives i Aabenraa Kommune et søskendetilskud på 50% på forældrebetalingen på den plads der er billigst.

Det foreslås at der gives 100% søskendetilskud på familiens barn nummer 3 eller derover, fortsat på den billigste plads.

En øgning af søskendetilskuddet til 100% for barn nummer 3 og derover vil med en beregning ud fra de tal der kendes på nuværende tidspunkt, betyde en udgift på 1,18 mio. kr.

1,18 mio. kr. årligt.

Udmøntning

Den gode overgang mellem dagtilbud og skole 7,500 mio. kr.

Udvikling af børns læse-/skrivekompetencer	0,700 mio. kr.
Elevtrivsel	0,220 mio. kr.
100% søskendetilskud til barn 3 og derover	1,180mio. kr.
I alt	9,600 mio. kr.

SektorMED, Børn og Kultur vil på mødet blive orienteret om beslutningen fra Børne- og Uddannelsesudvalget.

Indstilling

Formanden indstiller,

at medarbejdersiden i SektorMED, Børn og Kultur kommer med en udtalelse til udmøntningen af puljen.

Beslutning Sektor-MED, Børn og Kultur den 02-12-2025

Medarbejdersiden i SektorMED, Børn og Kultur er positive overfor en øgning i det samlede budget.

I forhold til det politiske ønske om at styrke overgangen mellem daginstitutionerne og skole, er medarbejderne enige i at dette er et vigtigt område. Arbejdet og indsatserne for at styrke denne overgang og udfordringerne ved disse er forskellige fra institution til institution. Vi ser frem til den endelige fordeling af ressourcerne og konsekvenser heraf.

Bilag

Beskrivelser af indsatser - udvidelsesønsker

Punkt 5: Orientering om fremtidig strategi for folkeskoleområdet

25/127

Sagsfremstilling

Børne- og Uddannelsesudvalget har den 1. december 2025 behandlet udkast til en fremtidig strategi for folkeskoleområdet efter høring.

Udkastet indeholder:

- En indledning med beskrivelse af formål og udgangspunkt for strategien.

- Fire fokusområder

Læring og udvikling

med målsætningen ”Alle elever har lyst til at lære mere og opnår faglig udvikling, så de bliver klar til videre uddannelse og det gode liv”.

Trivsel

med målsætningen ”Alle elever trives og har en sund skoledag”.

Fællesskaber

med målsætningen ”Alle elever indgår i eller er så tæt som muligt på de almene fællesskaber i skole og SFO”.

Bæredygtig udvikling

med målsætningen ”Alle elever arbejder årligt med bæredygtig udvikling”.

Fokusområderne har hvert deres afsnit, som udover målsætningen består af en indledende tekst og underliggende mål.

- Et afsluttende afsnit om, hvordan der vil blive arbejdet med strategien og dens mål.

Udkastet til strategien er vedlagt til orientering.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Sektor-MED, Børn og Kultur den 02-12-2025

Taget til efterretning.

Bilag

Punkt 6: Orientering om aktuel økonomi

25/127

Sagsfremstilling

Børne- og Uddannelsesudvalget

Forbrugsprocenten pr. 31. oktober 2025 for udvalgets område ligger på 83,2%. På samme tid sidste år lå forbruget på 82,6%. Ved lineær forbrugsudvikling skulle forbruget ligge på 83,3%.

Børn og Familie ligger med et forbrug på 85,5% på serviceudgifterne. På samme tid sidste år lå forbruget på 82,1%.

Når den samlede forbrugsprocent ligger lidt højt skyldes det primært at der er udbetalt bidrag til staten for privat- og efterskoler i juli måned på 78 mio. kr.

Kultur og Fritid

Forbrugsprocenten pr. 31. oktober 2025 for udvalgets serviceudgifter ligger på 79,6%. På

samme tid sidste år lå forbruget på 80,5%. Ved lineær forbrugsudvikling skulle forbruget ligge

på 83,3%.

Sygefravær

Frem til oktober 2025 udgør sygefraværet 5,7% for serviceområdet Børn og Kultur mens det er 5,8% for hele kommunen. På tilsvarende tidspunkt i 2024 udgjorde sygefraværet 5,6%.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Sektor-MED, Børn og Kultur den 02-12-2025

Taget til efterretning.

Bilag

Økonomi pr. 30. 10. 2025

Punkt 7: Orientering fra HMU

25/127

Sagsfremstilling

Der er afholdt møde i HMU den 2. december 2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Sektor-MED, Børn og Kultur den 02-12-2025

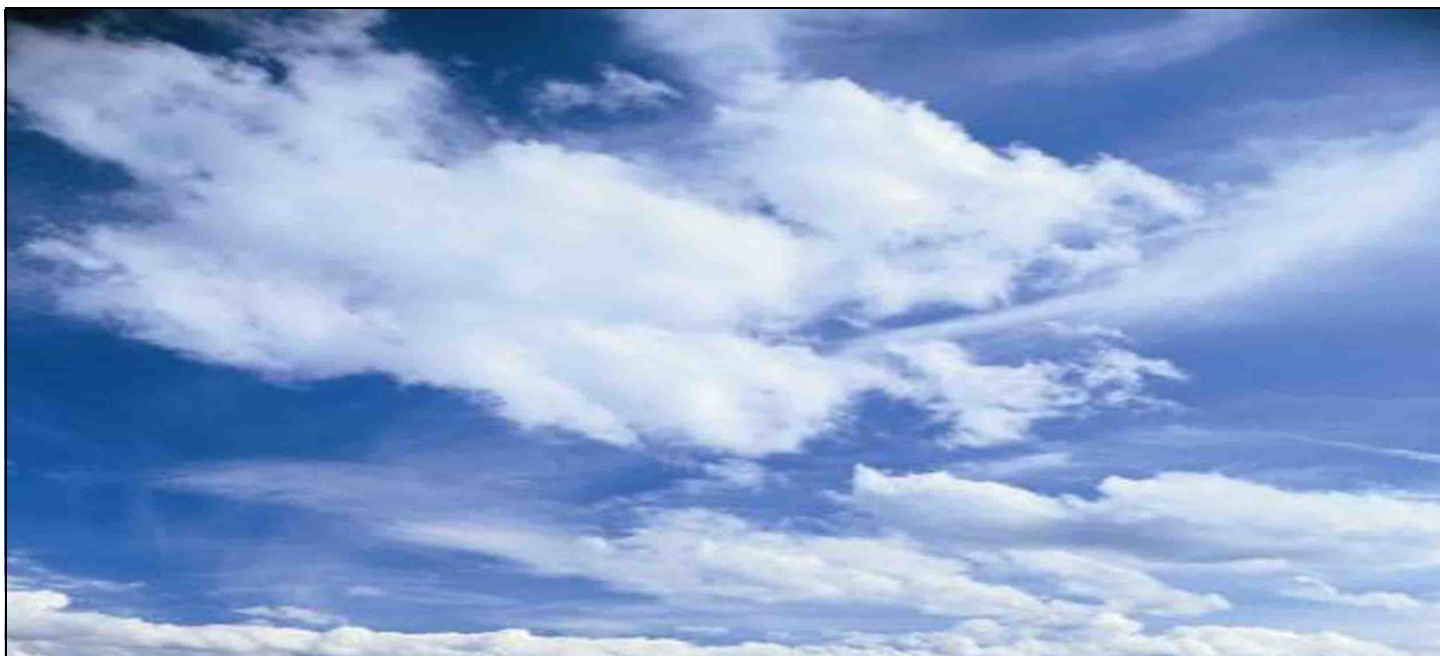
Taget til efterretning.

Punkt 8: Eventuelt

25/127

Beslutning Sektor-MED, Børn og Kultur den 02-12-2025

-



Aabenraa
Kommune



Strategiplan for MED og arbejdsmiljø 2024-2026

*"I Aabenraa Kommune skaber vi Det Gode Liv
sammen. Det er vores mission"*



Indhold

Baggrund og formål	3
Bæredygtigt arbejdsmiljø.....	3
Proces for MED og arbejdsmiljø	4
Udvikling	5
Rummelighed.....	5
Fastholdelse.....	6
Forebyggelse af sygefravær – høj trivsel og sunde arbejdspladser	7
Forebyggelse af arbejdsulykker	7
Referencer	9

Baggrund og formål

I Udviklingsstrategi 2035, "Det Gode Liv", har Aabenraa Kommune en klar vision - at være et aktivt og sundt fællesskab og en drivkraft for bæredygtig udvikling. Denne vision fungerer som en overordnet ramme for kommunens arbejde med MED- og arbejdsmiljø.

Formålet med Strategiplan for MED og arbejdsmiljø er at bidrage positivt til løsningen af kerneopgaven og støtte alle MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper i deres fortsatte arbejde med konkrete MED- og arbejdsmiljøopgaver i hverdagen. Formålet er at sikre, at arbejdet med kerneopgaven udføres på en sikker og sundhedsmæssigt forsvarlig måde samt at sikre, at arbejdsmiljøet udvikler sig i takt med tekniske og sociale forandringer i samfundet.

I overensstemmelse med trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen er vi som kommune forpligtet til at arbejde målrettet og konkret med følgende områder frem mod 2030:

- Psykisk arbejdsmiljø: Færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger.
- Ergonomi: Færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger.
- Kemi: Færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen.
- Sikkerhedskultur: Færre skal udsættes for arbejdsulykker.

Ved at fokusere på disse områder og implementere relevante initiativer og foranstaltninger vil vi skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor medarbejdere kan udføre deres opgaver effektivt og trygt. Dette vil i sidste ende bidrage til at vi løser kerneopgaven på et højt niveau.

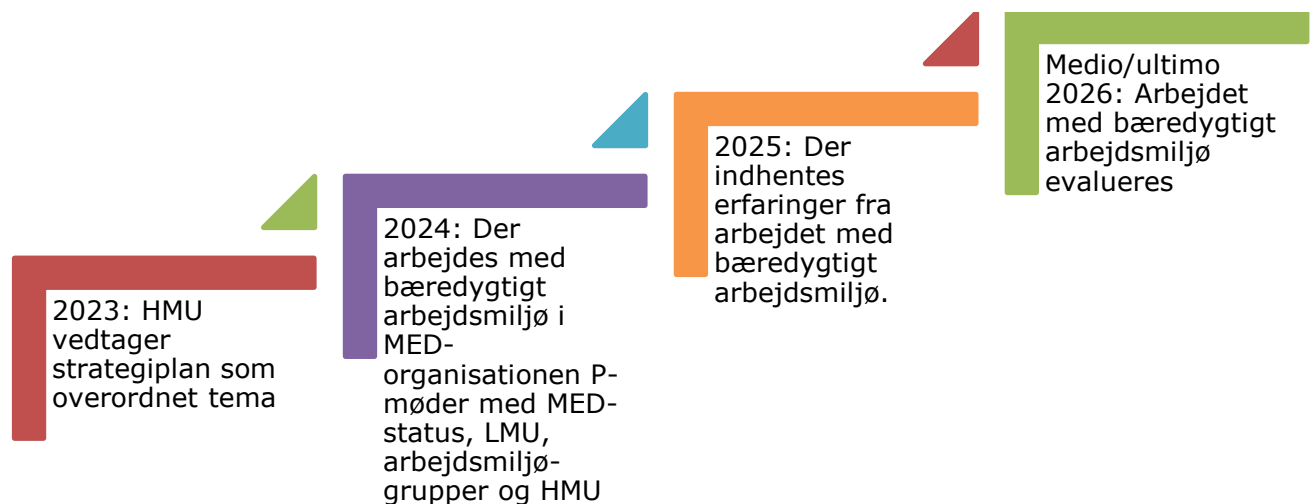
Aabenraa Kommunes Strategiplan for MED og arbejdsmiljø understøtter kommunens Lokal MED-aftale og Arbejdsmiljøindsatsen. Målet er at skabe en attraktiv arbejdsplads, kendetegnet ved et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med fokus på trivsel og sundhed.

Det overordnede tema i arbejdsmiljøarbejdet 2024-2026 er valgt af HMU og der sættes fokus på veje til et bæredygtigt arbejdsmiljø gennem 3 fokusområder: Udvikling, rummelighed og fastholdelse.

Bæredygtigt arbejdsmiljø

Et bæredygtigt arbejdsmiljø opnås, når arbejdet organiseres på en måde, der fremmer opbygningen af menneskelige ressourcer og arbejdskapacitet, som tilgodeser samfundets, arbejdspladsens og den enkeltes behov. Traditionelt arbejdsmiljøarbejde fokuserer på at undgå ulykker, forbedre arbejdssikkerhed og fremme trivsel på arbejdspladsen. Med et bæredygtigt arbejdsmiljø tager vi skridtet videre og lægger vægt på at styrke udviklingen af medarbejdere, ledere, organisationen som helhed og især arbejdsfællesskabet.

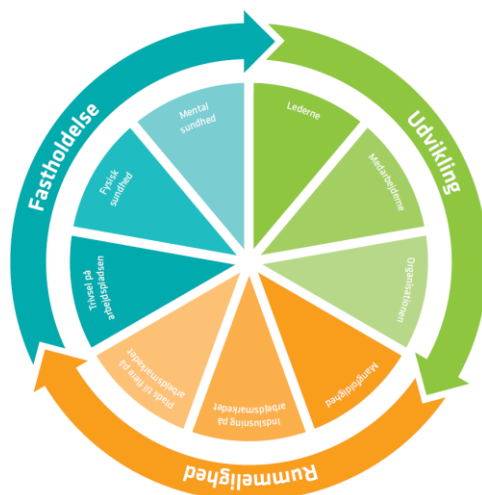
Proces for MED og arbejdsmiljø



HMU anbefaler, at arbejdet med bæredygtigt arbejdsmiljø starter i MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne. Disse udvalg og grupper undersøger arbejdsmiljøet ved hjælp af et dialogredskab og prioriterer derefter det kommende arbejdsmiljøarbejde lokalt. Et dialogredskab, der kan anvendes til at prioritere arbejdsmiljøarbejdet i MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper, er "Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø – Kom hele vejen rundt". Dialogværktøjet skal inspirere til refleksion og drøftelse af status og indsatsområder, såsom:

- Hvilke aktiviteter har vi allerede gennemført inden for arbejdsmiljøområdet?
- Hvor har vi mangler eller svage områder?
- Hvad er nødvendigt for at sætte en høj standard for arbejdsmiljøet?

Efter drøftelserne og prioriteringerne skal der iværksættes processer til forbedring, forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøet. Det anbefales at fastlægge en fast frekvens for drøftelser og prioriteringer i MED-udvalgets årshjul.



Figur 1. "Bæredygtigt arbejdsmiljø er når en arbejdsplads forebygger skader og slid samt sikrer en god trivsel for alle. Derudover arbejder virksomheden målrettet med udvikling af medarbejdere, ledere og organisation og bidrager således til, at den samlede værdi af virksomhedens menneskelige ressourcer øges til gavn for den enkelte, for borgeren og for samfundet. Endelig sikrer virksomheden, at personer med særlige behov sikres en plads på arbejdsmarkedet nu og i fremtiden" BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø, Velfærd og Offentlig administration, BFA.

Find mere viden om *Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø*.

- Har vi fokus på kerneopgaven? – værktøj: arbejdsmiljoweb.dk/prioriteringafkerneopgaven
- Hvordan er vores sociale kapital og vores arbejdsfællesskab? – værktøj: arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital
- Har vi brug for supervision og sparring? – værktøj: etsundtarbejdsliv.dk/supervisionogsparring

Udvikling

Udvikling til gavn for alle handler om, at Aabenraa Kommune som arbejdsplads fokuserer på at udvikle arbejdspladsens kompetencer for at styrke kvaliteten af kerneopgaven. Ved at investere i udvikling på alle niveauer kan trivslen øges, hvilket er afgørende for et bæredygtigt arbejdsmiljø og samfundet generelt.

Arbejdet med udvikling er i øjeblikket struktureret gennem MUS (MedarbejderUdviklingsSamtaler), GRUS (GruppeUdviklingsSamtaler) og LUS (LederUdviklingsSamtaler), Indsats for Lederudvikling og decentral kompetenceudvikling. Hoved MED udvalget (HMU) anbefaler derfor, at MED-udvalgene drøfter udvikling til gavn for alle ud fra de årlige lærings- og inspirationsdage (uge 43), TR- og AM-konferencen (uge 5) og MED-klippekort.

Rummelighed

Rummelighed handler om at fokusere på at skabe en personalesammensætning, der afspejler den bredere befolkningssammensætning. Dette inkluderer forskellige etniciteter, køn og aldersgrupper. Temaet kan opdeles i flere undertemaer, herunder mangfoldighed, indslusning på arbejdsmarkedet og plads til flere på arbejdsmarkedet.

Når det kommer til at modtage nye ansatte, er det vigtigt at have fokus på et bæredygtigt arbejdsmiljø og en god modtagelse.

Det er vigtigt at sikre en ordentlig introduktion og oplæring af nye medarbejdere, så alle føler sig velkomne og trygge i deres nye arbejdsmiljø. Det kan omfatte at tilbyde relevant information om kommunen, dens værdier og kultur, samt at give dem nødvendige ressourcer og støtte til at udføre deres arbejde effektivt.

Desuden er det værd at overveje, hvordan man kan lette integrationen af personer, der er under uddannelse. Dette kan omfatte at tilbyde mentorordninger eller andre former for støtte, der hjælper dem med at få etableret sig i kommunen og udvikle deres færdigheder.

For at skabe et rummeligt arbejdsmiljø er det også vigtigt at overveje jobmuligheder og ordninger for personer med nedsat funktionsevne. Dette kan omfatte tilpasninger på arbejdspladsen, fleksible arbejdstider eller andre tiltag, der muliggør deres fulde deltagelse og inklusion.

Således er rummelighed på arbejdspladsen en vigtig faktor for at skabe et bæredygtigt arbejdsmiljø og sikre en god modtagelse af nye ansatte. Du kan finde mere information om dette emne på hjemmesiden <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/godmodtagelse>

Fastholdelse

Fastholdelse handler om at sikre et arbejdsmiljø, der er sikkert og sundt. Der er tre undertemaer, der er centrale i forbindelse med fastholdelse:

1. Trivsel på arbejdspladsen: Dette inkluderer forebyggelse af sygefravær, fokus på nærvær og organisering af arbejdet for at skabe et positivt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives.
2. Fysisk sundhed: Dette omfatter håndtering af fysisk belastning, implementering af sundhedsfremmende tiltag og anvendelse af teknologi til at forbedre arbejdsmiljøet og medarbejdernes sundhed.
3. Mental sundhed: Dette indebærer konflikthåndtering, forebyggelse af vold, stressforebyggelse og støtte til medarbejdere ved tilbagevenden til arbejdet efter sygemelding.

To vigtige delpolitikker i forbindelse med fastholdelse er "Forebyggelse og håndtering af sygefravær" og "Forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane". Disse politikker er vigtige retningslinjer for at sikre både fysisk og psykisk trivsel på arbejdspladsen.

Det er ligeledes vigtigt at inddrage trivselsundersøgelserne der gennemføres hvert andet år i arbejdet med fastholdelse. Disse undersøgelser kan give værdifuld indsigt i medarbejdernes trivsel og behov. Prioritering af udviklingsområder bør ske i de enkelte MED-udvalg baseret på resultaterne fra disse undersøgelser.

For at facilitere dialogen om fastholdelse kan følgende ressourcer bruges til at drøfte forskellige emner:

1. Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø - Kom hele vejen rundt: Denne ressource kan anvendes til at diskutere forskellige aspekter af fastholdelse. Den kan give inspiration og vejledning til at

udvikle og implementere tiltag, der styrker fastholdelsen af medarbejdere. Du kan finde mere information om dette på hjemmesiden <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital>

2. Fysisk sundhed og arbejdskrav: Det er vigtigt at evaluere, om medarbejdernes fysiske sundhed matcher de krav, der stilles i deres arbejde. På hjemmesiden <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/krop-og-sundhed> kan I finde information og værktøjer til at vurdere og forbedre den fysiske sundhed på arbejdspladsen. Dette kan bidrage til at sikre, at medarbejderne er i stand til at udføre deres arbejde på en sund og bæredygtig måde.

3. Trivsel i arbejdet med kerneopgaven: For at skabe de bedste betingelser for at løse kerneopgaven er det vigtigt at fokusere på medarbejdernes trivsel. På hjemmesiden <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/trivsel> kan I finde information og værktøjer til at fremme trivslen på arbejdspladsen og sikre et godt arbejdsmiljø, der understøtter medarbejdernes evne til at løse kerneopgaven effektivt og tilfredsstillende.

Ved at bruge disse ressourcer skabes en struktureret ramme for dialog og samarbejde om fastholdelse på arbejdspladsen. Det er vigtigt at inddrage medarbejdere og skabe en åben dialog, hvor alle perspektiver og behov bliver hørt og adresseret.

Forebyggelse af sygefravær – høj trivsel og sunde arbejdspladser

Det er fortsat et mål at forebygge sygefraværet i Aabenraa Kommune, hvor forebyggelse af sygefravær er et fokusområde: "Et aktivt og involveret MED-system styrker og kvalificerer sygefraværsindsatsen og fører dermed til et lavere sygefravær. Alle parter har en rolle og en funktion, når sygefraværet skal sænkes. Indsatsen fremmes gennem samarbejde og dialog mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Den fælles viden er et godt udgangspunkt for, at skabe et fælles overblik over udfordringerne og potentialerne på arbejdspladsen".

Noget af det der bl.a. gøres er:

Workshoppen Fravær – et fælles ansvar, tilbydes kvartalsvis til ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, for at understøtte samarbejde og dialog omkring afdelingens sygefravær.

Den digitale platform Evovia bliver implementeret for at lette ledernes mulighed for at opretholde en positiv og konstruktiv kontakt med sygemeldte medarbejdere. Platformen skaber en ramme for dialog og handling med fokus på at forbedre medarbejdernes trivsel og sundhed.

Forebyggelse af arbejdsulykker

Målet er at forebygge arbejdsulykker og fremme læring gennem en målrettet indsats i hele organisationen, herunder også gennem evaluering af nærvædsulykker.

- En arbejdsulykke defineres som en pludselig, uventet og skadevoldende hændelse, der sker i forbindelse med arbejdet og resulterer i personskade.
- En nærvædsulykke beskriver hændelser, der var tæt på at forårsage personskade, men heldigvis ikke gjorde det.
- Arbejdspladsvurdering (APV) er et værktøj, som virksomheder kan anvende til at systematisere deres arbejde med arbejdsmiljøet og bidrage til et godt arbejdsmiljø.

Centrale fokusområder:

- Undervisning og vejledning i systematisk registrering af arbejdspladsvurderinger, nærvædsulykker og arbejdsulykker, herunder også systematisk ulykkesanalyse ved brug af Aabenraa Kommunes obligatoriske værktøj, SafetyNet.
- Vejledning om anvendelse af data til at styrke den forebyggende arbejdsmiljøindsats.

Decentrale fokusområder:

- Instruktion af alle medarbejdere omkring risici og sikker adfærd.
- Fokus på ergonomi og korrekt brug af hjælpemidler.
- Gennemførelse af den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse.

Referencer

Trepartsaftalen om prioriterede nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen 2020-2030.

Strategiplan for MED og arbejdsmiljø – Bæredygtigt arbejdsmiljø, Sagsfremstilling HMU

Det Gode Liv, Udviklingsstrategi 2035

Delpolitik for forebyggelse af sygefravær

Delpolitik for forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold samt krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Veje til bæredygtigt arbejdsmiljø – Kom hele vejen rundt. BFA.