

Dato 4.2.2025

Referat af Lokal-MED, Børn og Familie.

Tirsdag den 4. februar 2025

Kl. 09.30 – 11.30

Sted: Tinglev – lokale 95

Deltagere: Tanja Konstmann Mühl, Freddy Bucka Andresen, Anette Visby Andersen, Lotte J. Sejlund, Lene Dalsgaard Kræg, Lotte Jørgensen, Pernille Christensen, Janne Klockmann Malmberg, Lisbeth Jessen

Afbud fra: Per Schmidt Hansen, Alexandra Simone Kilch

Ordstyrer: Tanja Konstmann Mühl

Referent: Rikke Grotkorp Jensen

Dagsorden:

Punkter til orientering			
1.	Godkendelse af referat	ad 1	ok
2.	Velkomst	ad 2	-
3.	Orientering fra medarbejderne	ad 3	Flere nye medarbejdere i handicap og mange nye sager i teamet – de har generelt travlt, især med tabt arbejdsfortjeneste. Stor frustration over IT og nye printere. Der opleves manglende kommunikation når der sker ændring af f.eks. systemer, printere, adgange osv. Der er lang ventetid for at få hjælp ved IT – ca. 3 ugers ventetid. Pt. udfordring med at scanne f.eks. aktindsigt ind på printeren. Mangler der

			er support fra IT kyndige, når det opstår udfordringer. Tanja har taget kontakt med lederen i helpdesk – i forhold til de frustrationer der har været, om der evt. kunne komme lidt hjælp til Tinglev ved udfordringer. Per er i dialog med helpdesk. Efterspørgsel fra medarbejderne om der kan tilbydes et lyn-kursus i M365, for at få et indblik i hvad systemet kan. Mange i børneteamsene bruger en del tid på at køre til de forskellige opholdssteder. Unge bruger en del tid på ændring af anbringelser, hvorfor der f.eks. skal findes nye plejefamilier – det tager meget tid. Der er overordnet god stemning i alle teams
4.	Orientering fra ledelsen	ad 4	Travlt i handicapteamet ifm. tabt arbejdsfortjeneste. Tanja tilslutter det sagte – frustration over IT men ellers god stemning. Anette – der bruges en del tid på at finde nye anbringelsessteder til de unge når f.eks. en plejefamilie stopper.
5.	Orientering fra AMR Gruppen	ad 5	Ny AMR – både i Tinglev og Aabenraa. De er tilmeldt kursus og er indkaldt til de planlagte møder i TRIO og AMR. Lene deltog i AMR/TR konferencen i Aabenraa Kommune.
6.	Orientering fra TR	ad 6	Landet en god lønforhandling i januar. Lotte Sejlund har været på PKA kursus i forhold til pension.

			Begge har deltaget i AMR/TR konferencen i Aabenraa Kommune. Inspiration i forhold til at bliver klogere på sig selv og hinanden ved de forskellige persontyper man er – Preben testen. Inspiration til elastikøvelser var rigtig godt. Der er fokus på de høje følelsesmæssige krav – og det er der efterhånden rigtig godt styr på.
7.	Orientering om økonomi, herunder orientering omkring regnskab 2024 og budget 2025	ad 7	Mindre forbrug på 9,6 millioner i 2024. Det er det samme budget for 2025 som i 2024.
8.	Orientering fra HMU	ad 8	Referat fra HMU er vedlagt. Whistleblowerordningen fra 2024 – hvor der kun har været 1 som i bund og grund ikke var så relevant. Er der nok kendskab til ordningen. Punktet kommer på dagsorden til næste møder i L-MED.
9.	Orientering om sygefravær	ad 9	Sygefraværet i 2024 var på 6,3 % Indtil videre er den på 2,9 % i 2025
Punkter til beslutning/drøftelse			
1.	Fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse (Ansvarlig: medarbejdersiden og ledelsen)		Handicapteamet: Alle er glade for den ramme fleksibiliteten, den kan give. Den tilgodeser og styrker både kvaliteten i mødet med borgerne og samarbejdet med hinanden samt tid og ro til fordybelse omkring de administrative opgaver. Her tænkes der eksempelvis på, at samle op på diverse opgaver, mails og telefonsamtaler osv. Børneteam:

		Muligheden for fleksibiliteten giver en højere grad af balance mellem arbejds og privatliv. Der er skabt rum til, at der kan samles op på administrative opgaver samt for nogen en buffer til, hvis der kommer et akut møde i løbet af ugen? Det følelsesmæssige pres i arbejdet opleves at være blevet mindre. Bedre fleksibilitet til at planlægge arbejdstid og privatliv og tiden bruges mere effektivt på arbejdsopgaver. De nye medarbejdere føler sig trygge i muligheden for fleksibel arbejdstilrettelæggelse, og er også trygge ved f.eks. at have vagten hjemmefra. Arbejdsglæden er højnet og trivslen i afdelingen. Unge: De fleste er positive. Enkelte oplever et behov for mere fleksibilitet end rammen giver. Den fleksible arbejdstilrettelæggelse aftales mellem leder og medarbejder. Døren skal være åben alle ugens dage og som betyder, at vagten skal møde ind. Et ønske om at døren kan være lukket om fredagen i unge. Samarbejdspartnerne oplever ikke udfordringer eller forringelse i tilgængeligheden. Positivt at der er større fremmøde.
2.	Punkt til MUS for 2025 (Ansvarlig: medarbejdersiden og ledelsen)	I 2024 var det fastholdelse. Det var et godt punkt som spændte bredt. Ledelsen oplevede dog ikke, at det blandt medarbejderne var i særlig fokus i samtalen. Måske der skulle have været mere forventningsafstemning og kommunikation ud i hvilke underpunkter der lå i emnet fastholdelse.

		Ledelsen forslår at der i 2025 er fokus på de høje følelsesmæssige krav – hvad er der f.eks. brug for fra ledelsens side. Et andet emne kunne være det fysiske arbejdsmiljø på kontoerne – dette er især en udfordring i unge. Ledelsen tager drøftelsen med til et møde med Per onsdag den 5. februar 2025. I samråd med Per vælges fokuspunktet "Fastholdelse med fokus på høje følelsesmæssige krav"
3.	Status på Barnets Lov og implementering af den. (Fast punkt i 2025)	Det går OK – der er nogle interne beslutninger/retningslinjer der godt kan gøre det lidt svært at nå det der er aftalt - at overholde tidsfristerne. Det giver ikke mening med alle inddragelsessamtalerne i de sager der f.eks. er i handicapteamet. Der kunne godt laves flere fraser til hjælp med at gøre den administrative del lettere. Efterspørgsel fra unge - mere tid til faglig fordybelse i Barnets Lov.
4.	Kompetenceudviklingsstrategi (Ansvarlig: ledelsen)	Ønsker samles ind ifm. MUS – og så drøftes de på et møde i L-MED. Kontorlederne sætter sig derefter sammen til fordeling af de ønsker der er kommet, sammenholdt med det beløb der er afsat til det – i alt 200.000kr. er der afsat i budgettet. Det diplom modul der er igangsat i februar, er ikke en del af strategien/budgettet.
5.	Mentor – status på udarbejdelse af retningslinjer. (Ansvarlig: arbejdsgruppen)	Der har været møde i gruppen i december 2024, hvor der blev fordelt ansvarsområder i forhold til opfølgning på

			de enkelte punkter. Der er møde igen d.d. til status på udarbejdelse af retningslinjerne. Forslag fra medarbejderne, at nye ansatte får samme introplan som de rådgiverstuderende der er i Børn og Familie. Forslag til at lave et kort interview med nogle af de seneste nye medarbejdere i afdelingen, hvad har været godt og hvad har de manglet.
Evt.			

REFERAT HMU d. 28-01-2025

Mødedato Tirsdag d. 28. januar 2025 kl. 09:30

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
Høring: Økonomiske procedurer i 2025.....	4
Orientering om Whistleblowerordning.....	8
Orientering om status og kommunikation ifm. arbejdsmiljørepræsentantsvalg.....	10
Orientering om sygefraværssstatistik.....	13
Orientering om nyt fra MED- og arbejdsmiljø.....	16
Aktuel orientering.....	18
Eventuelt.....	19
Evaluerings af dagens møde.....	20

Punkt 1: Bemærkninger til referat

Punkt 2: Høring: Økonomiske procedurer i 2025

25/709

Sagsfremstilling

I denne sag har HMU mulighed for at afgive et høringssvar til Økonomiudvalget på budgetstrategien og de økonomiske procedurer for 2025.

Der er udarbejdet forslag, der indeholder:

- Forslag til den politiske tidsplan og procedurer for udarbejdelse af budget 2026-2029, herunder HMUs deltagelse heri.
- Procedurer for opfølgning på budget 2025
- Procedurer for tidsplan for aflæggelse af regnskab 2025.

Forslag til budgetstrategi 2025

På baggrund af evalueringen i Økonomiudvalget af de økonomiske procedurer i 2024 lægges der op til en proces, der er uændret i forhold til 2024, opdelt på en forberedelsesfase før sommerferien og en forhandlingsfase efter sommerferien.

Forberedelsesfasen

Forberedelsesfasen indledes med godkendelse af det økonomiske udgangspunkt og de økonomiske procedurer samt en rammeudmelding i marts måned.

Udvalgene udarbejder frem til juni et budgetbidrag i balance til den udmeldte ramme samt forslag til drifts- og anlægsønsker, der fremsendes særskilt.

Resultatet af økonomiaftalen i juni behandles i Økonomiudvalget i august og danner udgangspunkt for budgetseminaret sammen med materialet udarbejdet fra udvalgene før sommerferien.

Forhandlingsfasen

Forhandlingsfasen starter med budgetseminar den 25. og 26. august 2025.

Der lægges op til en forhandlingsfase, hvor budgetforliget danner baggrund for Økonomiudvalgets budgetforslag, der sendes til Byrådets 1. behandling i september.

Økonomiudvalget behandler budgetforslaget på mødet den 9. september 2025. Dagsorden til udvalgets budgetforhandling skal udsendes den 4. september, hvorfor forhandlingerne om et

budgetforlig skal være afsluttet inden denne dato.

Økonomisk råderum til prioriteringer

Der tages udgangspunkt i et spillerum, hvor der er skabt balance og den økonomiske politiks målsætninger er opfyldt i 2026.

Regnskabet for 2024 er ikke afsluttet, men der kan forventes et råderum til engangsprioriteringer i 2026. Beløbet kan først opgøres endeligt i februar. Hertil kommer et eventuelt overskud fra økonomiaftalen, der først kan opgøres når aftalen er forhandlet på plads.

Der foreslås ikke etableret et yderligt råderum end ovenstående, idet det anbefales en 100% rammeudmelding, dvs. rammen svarer til det vedtagne budget 2025, overslagsår 2026 korregeret for eventuelle byrådsbeslutninger.

Prioriteringskatalog drift

Der lægges op til en model, hvor alle udvalg bidrager med udvidelsesforslag indenfor en ramme på 60 mio. kr. fordelt på de enkelte udvalg til både engangs- og varige driftsforslag.

Den endelige prioritering af de fremsendte forslag prioriteres i forhandlingsfasen.

Anlæg

I det nuværende spillerum er der for perioden 2026-2028 samlet set 120 mio. kr. til prioritering, hertil kommer evt. midler fra økonomiaftalen samt engangspuljen fra regnskab 2024.

I forbindelse med tidligere års budgetforlig er der primo 2025 ca. 100 projekter, der pt. er i gang eller forventes igangsat i løbet af 2025. Projekterne har anlægssummer fra 0,25 mio. kr. til 137 mio. kr.

For at sikre at konkrete projekter til prioritering i forhandlingsfasen er beskrevet, anbefales det, at fagudvalgene i forberedelsesfasen, udarbejder forslag indenfor en samlet ramme på 300 mio. kr. til både akutte og nye anlægsprojekter. Fordelingen af rammen mellem udvalg besluttet af Økonomiudvalget.

Med afsæt i inspirationskataloget med 10 års sigte og de i forvejen mange igangværende projekter, laves alene forslag til større projekter, hvor forberedelsen kan igangsættes i 2026 og 2027, mens udførelsen vil ske i 2028.

Forslagene beskrives af udvalgene og fremsendes ved siden af budgetbidraget i juni. Den endelige prioritering af de fremsendte anlægssforslag sker i forhandlingsfasen.

Budgetseminar og temamøder

Der anbefales en proces, der er uændret i forhold til tidligere år.

Høring

Der anbefales en proces, der er uændret i forhold til 2024.

HMU inddrages i budgetprocessen på følgende vis:

- Ultimo januar forelægges HMU forslag til økonomiske procedurer i 2025 (denne sag)
- MED- og sektorudvalg inddrages i udvalgenes arbejde i maj og juni
- 12. august afvikles minibudgetseminar, hvor HMU deltager
- 19. august afholdes økonomidialogmøde mellem Økonomiudvalg og HMU
- 25. og 26. august afvikles budgetseminar, hvor 3 medlemmer af HMU deltager
- 4.-18. september høring i HMU af det samlede budgetforslag

Procedurer for opfølgning på budget 2025

Der anbefales en proces, der er uændret i forhold til tidligere år.

Procedurer for aflæggelse af regnskab 2025

Der anbefales en proces, der er uændret i forhold til tidligere år.

Politisk tidsplan for budgetprocessen

Den politiske tidsplan for budgetprocessen samt procedurerne fremgår af vedlagte bilag.

Tidsplanen er forudsat at KL og Regeringen indgår en økonomiaftale senest i juni 2025 således, at aftalens elementer kan indgå i proceduren efter sommerferien.

Regeringen trak i slutningen af 2024 en hastelov tilbage om ændring af lov om selvbudgettering. I den forbindelse har der tillige været drøftelser som følge af den ekstraordinære håndtering af budgetudfordringerne, som en række kommuner oplevede afledt af økonomiaftalen i 2024. Løsningen hertil var at udsende et ekstraordinært finansieringstilskud i 2025 til kommunerne.

Det er aftalt, at såfremt der ikke opnås enighed primo 2025, om en model for selvbudgettering, vil økonomiforhandlingerne udskydes til august med henblik på at lade

august-skønnet for bl.a. det kommunale udskrivningsgrundlag udgøre grundlaget for Økonomiaftalen i 2026, herunder fastsættelse af statsgarantien. Såfremt dette bliver resultatet, vil der blive udarbejdet en ny tidsplan for budgetprocessen efter sommerferien herunder forhandlingsfasen.

Indstilling

Staben indstiller,

at HMU afgiver høringssvar til Økonomiudvalget på budgetstrategien og de økonomiske procedurer for 2025.

Beslutning HMU den 28-01-2025

Medarbejdersiden spurgte til processen i forbindelse med MED- og sektorudvalgenes inddragelse i udvalgenes arbejde i maj og juni.

Høringssvar fra medarbejdersiden:

Medarbejdersiden udtaler, at det er positivt, at der er god tid til høringssvar med en 14 dages høringsperiode, og at der ikke etableres yderligere råderum via reduktionskataloger.

Deltagere fra medarbejdersiden til budgetseminar den 25.-26. august 2025:

Svenja Suljejsmani, Mette Hansen og Heidi Tina Hald.

Bilag

Økonomiske procedurer i 2025 (HMU)

Punkt 3: Orientering om Whistleblowerordning

21/37766

Sagsfremstilling

I dette dagsordenspunkt orienteres HMU om afrapportering på indberetninger i whistleblowerordningen for 2024.

Baggrund

I forbindelse med at Folketinget vedtog lov om beskyttelse af whistleblowere som trådte i kraft den 17. december 2021, godkendte Byrådet den 13. oktober 2021 at whistleblowerordningen i Aabenraa Kommune, skulle løses af en ekstern samarbejdspartner. Håndteringen af ordningen er placeret ved Horten Advokatpartnerselskab.

Ifølge lov om whistleblowere skal Aabenraa Kommune en gang årligt offentliggøre hvilke henvendelser, der har været efter denne lov.

Afrapportering 2024

Hortens har den 11. december 2024 fremsendt følgende afrapportering på Whistleblowerordningen.

Aabenraa Kommune har to whistleblowerordninger:

- 1) En lovpligtig whistleblowerordning, som kan benyttes af ansatte, samarbejdspartnere mv. i Aabenraa Kommune til at indberette om alvorlige forhold, som vedkommende har fået oplysning om som led i sin ansættelse i/samarbejde med Aabenraa Kommune.
- 2) En frivillig whistleblowerordning for borgere, som kan benyttes af enhver borger i Aabenraa Kommune. Borgere, der indberetter til den frivillige whistleblowerordning, er ikke omfattet af whistleblowerlovens beskyttelse.

Denne offentliggørelse vedrører alene aktiviteten i den lovpligtige whistleblowerordning, jf. whistleblowerlovens § 27.

Aabenraa Kommune har i 2024 fået i alt én whistleblowerindberetning, der er indkommet via

den digitale indberetningsportal. Indberetningen er modtaget af Horten Advokatpartnerselskab og håndteret i dialog mellem Horten og kommunens whistleblowerteam.

Indberetningen var imidlertid ikke omfattet af whistleblowerordningens anvendelsesområde.

Indberetningen var fra en borger, og omhandlede forhold vedrørende en anden borger i kommunen. Indberetningen var derfor ikke omfattet af den lovpligtige whistleblowerordning. Kommunens whistleblowerteam valgte at behandle indberetningen, som om indberetteren havde indberettet via den frivillige whistleblowerordning for borgere. Som opfølgning på indberetningen videregav kommunens whistleblowerteam – med samtykke fra indberetteren – oplysningerne til den relevante afdeling i kommunens forvaltning.

I den frivillig whistleblowerordning er der kommet en indberetning.

Indstilling

Staben indstiller,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning HMU den 28-01-2025

Taget til efterretning med følgende bemærkninger:

- HMU opfordrer til at formandskabet i lokaludvalg overvejer om whistleblowerordningen skal dagsordensættes.
- Det overvejes om whistleblowerordningen skal indgå som en nyhed i Personalebladet.
- På medarbejderportalen laves kobling til whistleblowerordningen under nye medarbejdere.

Bilag

Afrapportering fra Hortens 2024

Punkt 4: Orientering om status og kommunikation ifm. arbejdsmiljørepræsentantsvalg

24/6728

Sagsfremstilling

I denne sag orienteres HMU om arbejdsmiljørepræsentant valget og det digitale valg til Område-MED, Sektor-MED og HMU gennemført i 2024. På HMU-mødet den 3. december 2024 bad HMU om en oversigt over arbejdspladser hvor der ikke er opstillet kandidater til AMR-valg.

Baggrund

Rammerne for afholdelse af valg fremgår af Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse under § 10.

Ifølge Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse er det lederen for arbejdsmiljøgruppens område der er ansvarlig for at indkalde til valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljølederen er ansvarlig for at anmelde valget til Personaleafdelingen.

Formanden for det pågældende Lokale MED-udvalg er ansvarlig for at indkalde til valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) til Lokal MED-udvalget. Arbejdsmiljølederen er ansvarlig for at anmelde valget til Personaleafdelingen. Personaleafdelingen er ansvarlig for at indkalde til valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Område MED-udvalg, Sektor-Med-udvalg og Hoved MED-udvalget.

Med baggrund i at TR/AMR-konferencen er flyttet fra efterår til først på året godkendte HMU på mødet den 25. juni 2024 at valg til Sektor- Område-MED og HMU foretages digitalt.

AMR-Valg 2024

I forbindelse med AMR-valget 2024 har der været følgende proces:

Dato	Aktivitet
4. april 2024	Valg til arbejdsmiljørepræsentanter varslet på Medarbejderportalen. I opslaget var der link til Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Retningslinje for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere og link til blanket til indberetning.

19. april 2024	Arbejdsmiljøorganisationen varslet om valget via mail.
25. juni 2024	Godkendte HMU digitalt valg til Område-Med, Sektor-MED og HMU.
9. oktober 2024	Blev der sendt mail til alle formænd og næstformænd i Lokal-MED og P-møde med MED-status. Mailen indeholdt detaljerede instrukser i forhold til verificering af alle data omkring de afsluttede valg til arbejdsmiljørepræsentanter samt opdatering af bruger-data samt Lokal-MED medlemmer. Derudover var der i mailen en tidsplan for det kommende digitale valg.
23. oktober 2024	Tidsplan for det digitale valg lagt på Medarbejderportalen.
4. november 2024	Valg til Område-MED, Sektor-MED og HMU igangsat via mail til alle nyvalgte og genvalgte arbejdsmiljørepræsentanter. Mailen beskrev proces og tidsplan. Mailen blev ligeledes offentliggjort på Medarbejderportalen.
20. november 2024	Personaleafdelingen modtager en henvendelse fra en medarbejder fra Hjemme- og Sygeplejen, der ikke er blevet registreret korrekt og ej heller haft mulighed for at stille op til Lokal-MED.
22. november 2024	Opstillingsperioden forlænges til den 1. december 2024 grundet manglende afholdte lokale valg. Udsættelsen rundsendes til alle arbejdsmiljørepræsentanter via mail.
3. december 2024	Rundsendes kandidatlisten til valg til Område-MED, Sektor-MED og HMU til alle arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøledere, formænd og næstformænd. Der gives en frist til indsigelse på 2 dage.
5. december 2024	Personaleafdelingen modtager en indsigelse grundet manglende lokalt valg til Lokalt MED-udvalg på Seniorområdet.

5. december 2024 Kontaktes den områdeleder for området hvor indsigelsen kommer fra, hvorefter de manglende valg igangsættes omgående.

Valget er gennemført og registreringer af valg er foretaget.

Status over vakante poster til Sektor- og Område-MED

På nuværende tidspunkt er der følgende vakante poster:

Sektor-MED, Børn og Kultur: 1

Område-MED

Skole og Undervisning: 1

Kultur og Fritid: 1

Børn og Familie: 2

Social: 1

Besættelse af vakante poster aftales i de enkelte udvalg. Ændringer sender til Personaleafdelingen via Medarbejderportalen.

Indstilling

Staben indstiller,

at orientering af AMR-valg tages til efterretning.

Beslutning HMU den 28-01-2025

Taget til orientering med generel opmærksomhed på formidling om MED-systemet, og de roller der ligger ved de enkelte medlemmer.

Punkt 5: Orientering om sygefraværstatistik

24/35486

Sagsfremstilling

I dette dagsordenspunkt orienteres HMU om de seneste sygefraværstatistikker for Aabenraa Kommune.

Figur 1 viser det samlede sygefravær i Aabenraa Kommune opdelt pr. måned i 2024 sammenlignet med 2023. Sygefraværet ligger i 2024 under 2023-niveau i 10 ud af 12 måneder. Det største fald i det samlede sygefravær fandt sted i marts måned og svarede til et fald på cirka 2,8 procentpoint.

Tabel 1 viser, at sygefraværet for hele kommunen i 2024 var på 5,6 pct., hvilket er et fald på 0,7 procentpoint sammenlignet med 2023. Sygefraværet er faldet i fire ud af fem forvaltninger.

Tabel 1: Udvikling i sygefravær fordelt på forvaltning/afdeling 2022-2024

Forvaltning Afdeling	2022	2023	2024	Diff i pct. 2024/2023
Børn og Familie	6,9	7,6	6,5	-1,1
Dagtilbud	7,5	7,5	5,8	-1,7
Kultur og Fritid	5,4	3,5	2,8	-0,7
Skole og Undervisning	5,9	5,2	5,7	0,5
Børn og Kultur	6,4	6,0	5,7	-0,3
Borgerservice og Sekretariat	8,6	5,2	3,5	-1,7
Jobcenter	4,9	3,7	2,9	-0,8
Jobcenter og Borgerservice	5,6	4,0	3,0	-1,0
Byg, Natur & Miljø	4,6	2,7	3,9	1,2
Drift & Anlæg	3,9	3,9	3,6	-0,3
Erhverv & Bæredygtighed	7,1	2,9	4,4	1,6

Plan & Udvikling	3,5	2,3	2,0	-0,3
Plan, Teknik & Miljø	4,6	3,2	3,7	0,5
Senior	8,6	7,7	6,8	-0,9
Social	8,9	7,1	6,4	-0,7
Sundhed	7,0	7,2	5,1	-2,1
Visitation & Understøttelse	6,2	6,2	3,4	-2,8
Social & Sundhed	8,3	7,4	6,3	-1,1
Afdeling - Byråds- og Direktionssekr.	5,5	2,8	1,0	-1,8
IT - Afdelingen	2,7	2,9	2,9	0,0
Personaleafdelingen	2,9	3,0	2,2	-0,8
Økonomiafdelingen	3,2	4,9	3,3	-1,5
Staben	3,3	3,5	2,6	-1,0
Aabenraa Kommune	7,1	6,4	5,6	-0,7

Social & Sundhed havde i 2024 det største fald på 1,1 procentpoint sammenlignet med 2023, til gengæld stiger sygefraværet med 0,5 procentpoint i Plan, Teknik & Miljø. Social & Sundhed havde overordnet set det højeste sygefravær i 2024 med et sygefravær på 6,3 pct.

Figur 2 viser, at korttidssygefraværet (1-29 dage) i 2024 er faldet i fire ud af fem forvaltninger sammenlignet med 2023. Det største fald finder sted i henholdsvis Social & Sundhed og Staben, hvor langtidssygefraværet falder med 0,4 procentpoint sammenlignet med 2023. Plan, Teknik & Miljø har som den eneste forvaltning en stigning i det korte sygefravær på 0,5 procentpoint i 2024.

Langtidssygefraværet er i 2024 faldet i fire ud af fem forvaltninger sammenlignet med forrige år. Jobcenter og Borgerservice har med 0,9 procentpoint det største fald sammenlignet med 2023. Plan, Teknik & Miljø har en stigning i langtidssygefraværet på 0,1 procentpoint. Udover Jobcenter og Borgerservice, havde Social & Sundhed og Staben et fald i langtidssygefraværet på hhv. 0,8 procentpoint og 0,6 procentpoint i 2024.

Indstilling

Staben indstiller,
at sygefraværstatistikkerne tages til orientering.

Beslutning HMU den 28-01-2025

Taget til orientering.

Bilag

Bilag 1: Sygefraværstatistikker HMU_

Punkt 6: Orientering om nyt fra MED- og arbejdsmiljø

25/808

Sagsfremstilling

I dette dagsordenspunkt orienteres HMU om status på 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.

Registreringer i SafetyNet opgjort den 31. december 2024

Arbejdsulykker: 263

Nærved hændelser: 262

Fysisk/psykisk vold og krænkelse: 2212

Der er en stigning i antallet af arbejdsulykker og et fald i antallet af nærved hændelser, som kan skyldes den øgede opmærksomhed på korrekt registrering.

Arbejdstilsynets afgørelser og registreringer

Der er pr. 31. december 2024 registreret 6 sager med frist.

- Påbud indenfor emnet: Kemisk risikovurdering. Frist den 15. april 2025.
- Påbud indenfor emnet: Arbejdspadsvurdering. Frist den 5. marts 2025.
- Aftaleforløb indenfor emnet: Vold i arbejdstiden. Frist den 3. marts 2025.
- Påbud indenfor emnet: Varme, kulde og træk. Frist den 1. februar 2025.
- Påbud indenfor emnet: Fald, snublen i samme niveau. Frist den 31. januar 2025.
- Påbud indenfor emnet: Brugsanvisninger til maskiner og tekniske hjælpemidler. Frist den 4. januar 2025

Forebyggelsesindsatser

Som optakt til årets TR- og arbejdsmiljøkonference forberedes forebyggelsesindsatser med fokus på høje følelsesmæssige krav. Indsatserne tager udgangspunkt i Spørgeguides fra Arbejdstilsynet og suppleres med konkrete anbefalinger til workshops.

De anbefalede workshops er planlagt til januar 2025 og målrettet tre arbejdspladser, der har anmodet om facilitering af den videre proces efter Trivselsmålingen 2024.

Disse workshops tilpasses, så de kan anvendes i den lokale forebyggende indsats – enten

uden behov for yderligere sparring eller med støtte fra forebyggelseskonsulenterne. Alternativt kan de gennemføres i en proces, hvor arbejdsmiljøgruppen, i samarbejde med forebyggelseskonsulenterne, faciliterer forløbet.

Inden for det fysiske arbejdsmiljø arbejder forebyggelseskonsulenterne på et projekt omkring "sund krop." Projektet bygger på afprøvede elastikøvelser, som allerede er testet på flere arbejdspladser. På TR- og arbejdsmiljøkonferencen præsenteres disse øvelser, så deltagerne kan tage dem med tilbage til deres egne arbejdspladser. Projektet suppleres desuden med en række instruktionsvideoer, der bliver tilgængelige på Medarbejderportalen.

Indstilling

Staben indstiller,

at nyt fra MED- og arbejdsmiljø tages til orientering.

Beslutning HMU den 28-01-2025

Taget til orientering.

Medarbejdersiden spurgte til om nyvalgte AMR-repræsentanter fra centralt hold indkaldes til AMR uddannelse. Svaret på dette er, at Personaleafdelingen sørger for at tilmelde nyvalgte AMR-repræsentanter, hvis de ikke har AMR-uddannelsen i forvejen.

Bilag

Nyt fra MED og arbejdsmiljø HMU 2025_1

Punkt 7: Aktuel orientering

Beslutning HMU den 28-01-2025

Orienteret om:

- Status på regnskab 2024.
- Sundhedsreformens betydning for medarbejdere der skal virksomhedsoverdrages til Regionen.

Punkt 8: Eventuelt

Beslutning HMU den 28-01-2025

Intet til eventuelt.

Punkt 9: Evaluering af dagens møde

Beslutning HMU den 28-01-2025

Drøftet.