

# REFERAT Chefforum d. 27-04-2023

**Mødedato** Torsdag d. 27. april 2023 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Tidsplan for opgaveperspektivet 2023.....	4
CF - Koncept for Plan A.....	5
CF - Opfølgning på temamøde med kommunalbestyrelsen.....	6
CF - Fordeling af kommunale praktikpladser.....	7
CF - Borgermøde og videre proces for budget 2024.....	10
CF - Ledelsesinformation om og mål for sygefravær.....	12
CF - Procesplan for Uddannelsespolitik.....	14
CF - Sygefravær 1. kvartal 2023 - status og handlinger - til orientering.....	16
CF - Eventuelt.....	18

## **Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat**

00.01.00-P35-9-22

### **Anledning**

Dagsordenen til dette samt referatet fra seneste møde skal godkendes.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen til dette, samt referatet fra seneste møde godkendes.

### **Beslutning**

Chefforum godkendte referat og dagsorden.

## **Punkt 2: CF - Tidsplan for opgaveperspektivet 2023**

00.01.00-P22-3-23

### **Anledning**

Der er udarbejdet en tidsplan for det ene perspektiv 'opgaver' for resten af 2023 samt starten af 2024.

### **Sagsfremstilling**

For det ene perspektiv opgaver er der udarbejdet en tidsplan, der indeholder nedslag og deadlines for status på målplaner for 2023, udvælgelse af nye politiske målsætninger for 2024 samt arbejdet med redigering af politikker.

Tidsplanen skal give chefforum et overblik over kommende opgaver, og vil fremgå af en specifik SBSYS-sag, så der løbende kan indarbejdes rettelser og nye opgaver.

Tidsplanen præsenteres på mødet.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at tidsplan for 2023 godkendes.

### **Beslutning**

Chefforum godkendte tidsplanen med følgende kommentarer:

- Tine Buch Juhl laver målplanseksempel, som skal drøftets på mødet den 10. maj.
- Evalueringen skal gives via tegnene og svare på spørgsmålet: hvor tæt er vi på at opfylde målet?

## **Punkt 3: CF - Koncept for Plan A**

00.01.00-P22-6-22

### **Anledning**

Chefforum skal drøfte indhold for Plan A

### **Sagsfremstilling**

Chefforum drøftede et nyt koncept og navn for virksomhedsplaner på chefforum den 30. marts 2023. I den forbindelse blev der præsenteret tre bud til konceptet for en fremtidig virksomhedsplan for at give et overblik over planlagte handlinger, indsatser samt dokumenter, der skal arbejdes med i løbet af året.

Chefforum besluttede, at virksomhedsplan fremover skal hedde "Plan A". Videre blev beslutningen, at der er metodefrihed i forhold til selve formen på Plan A (f.eks. brug af Excel-ark, årshjul, hjælpespørgsmål mv.), men at de tre perspektiver samt otte indikatorer fra det nye styringskoncept skal udgøre strukturen for arbejdspladsens Plan A.

Chefforum skal drøfte, hvilket indhold der som minimum skal indgå i Plan A ud fra hvilke strategiske indsatser, der skal være til stede og arbejdes med løbende på tværs af arbejdspladser, fx implementering af medarbejder- og ledelsesgrundlag, sygefravær mv.

Krav til indhold i Plan A kan ændres årligt på baggrund af drøftelser i chefforum, hvor det besluttes, hvad årets fokuspunkter på tværs i Plan A skal være.

Sekretariat for Politik og Ledelse har udarbejdet forslag til en introduktion til Plan A, der fremgår som bilag. Derudover vil der blive udarbejdet et site på medarbejdersiden, hvor der vil fremgå forskellige eksempler på formen for Plan A.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Plan A drøftes.

### **Beslutning**

Chefforum drøftede punktet med følgende kommentarer:

- Indikatorerne 1, 6, og 8 skal være obligatoriske
- De øvrige indikatorer inddrages efter hvad der er relevant for den enkelte arbejdsplads.
- Beslutningen gælder for Plan A i 2023 og 2024.

### **Bilag**

Plan A 2023

## **Punkt 4: CF - Opfølgning på temamøde med kommunalbestyrelsen**

00.01.10-P22-3-23

### **Anledning**

Chefforum skal samle op på temamøde for kommunalbestyrelsen afholdt den 18. april 2023.

### **Sagsfremstilling**

Kommunalbestyrelsen blev på temamødet den 18. april 2023 præsenteret for de mål og prøvehandlinger, som administrationen har etableret på baggrund af de 12 målsætninger, som Kommunalbestyrelsen godkendte i december 2022.

Temamødet forløb således:

- Fælles præsentation ved Kommunaldirektør Henrik Harder, som gennemgik principperne i styringskonceptet.
- Derefter blev etableret fire stationer med udgangspunkt i de fem liv - Børneliv og Ungeliv, Voksenliv, Ældreliv og Erhvervsliv.

Chefforum skal drøfte mødets forløb, samt eventuelle opmærksomhedspunkter, som mødet gav anledning til.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Chefforum drøftede punktet med følgende kommentarer:

- Der er en god pointe i at politikkerne præsenteres for positive indsatser, fremfor de klagesager og problemsager, som de ofte møder fra borgerne.
- Vigtigt at alle KB medlemmer får en fornemmelse af, hvad der sker bredt i kommunen.

## Punkt 5: CF - Fordeling af kommunale praktikpladser

15.20.00-A00-1-23

### Anledning

Denne sag er en opfølgning på tidligere sag i chefforum om etablering af kommunale praktikpladser til ledige. Der er yderligere informationer om målgruppen og om det forventede antal pladser pr. afdeling.

### Sagsfremstilling

Målgrupper for praktikpladser

Jobcentret kan oplyse at de ledige borgere som jobcentret primært vil øge andelen af i praktik er ledige albertslundere som vurderes som: jobparate, dvs. dagpengemodtagere eller jobparate kontanthjælps-modtagere/uddannelseshjælpsmodtagere. Virksomhedspraktikken skal medvirke til at den ledige albertslundere får mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab, får arbejds erfaringer, kompetencer, og nogle får også mulighed for at træne deres danske sprog.

Der forventes i maj et udspil fra regeringen om 37 timers pligt til aktivering for borgere med et integrationsbehov. Hvordan denne målgruppe er defineret, er ikke klart endnu, men det kan forventes at der også bliver behov for pladser for at opfylde denne forpligtelse, når den vedtages.

Med målgruppen af jobparate vil de fleste virksomhedspraktikker være 4 uger, eventuelt efterfulgt af løntilskud. Der kan for nogle ledige i målgruppen (unge op til 30 år) kunne etableres virksomhedspraktik i op til 13 uger. Derudover er borgere i virksomhedspraktik også en rekrutteringsvej for arbejdsgivere. Man kan prøve ledige af i jobbet og man kan skabe opmærksomhed på beskæftigelsesmuligheder.

Borger og Arbejdsmarked har flere års erfaring med at tage ledige borgere i både praktik og løntilskud. I en del tilfælde tager Borger og Arbejdsmarked nyuddannede socialrådgivere og kontor/administrative i praktik og løntilskud, for at give dem praksiserfaring i forhold til at klæde dem på til deres næste job. De ledige borgere kan også være nyuddannede akademikere, kommunikationsuddannede og projektledere. Andre fagområder kan være ledige virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter eller ledige der skal omskoles til beskæftigelsesområdet. De nye praksiserfaringer giver dem indblik i deres fagområder og kvalificere dem til at skrive bedre ansøgninger og forbereder dem på kommende jobsamtaler. Derudover giver de nye erfaringer de ledige en stærkere faglig profil og er medvirkende til at kvalificere dem til de job de søger.

Samarbejdet med Jobcentret

Jobcentrets virksomhedsservice tilbyder at alle arbejdspladser har en fast virksomhedskontakt, som man kan have en fast aftale med eller kontakte efter behov. Virksomhedskonsulenten kan også hjælpe med at identificere konkrete relevante arbejdsopgaver, på den enkelte arbejdsplads. Derudover tilbyder virksomhedsservice også kursus i reglerne omkring at have borger i praktik, løntilskud og nytteindsats. Man kan kontakte leder Britta Vestergaard Lybech - [bvl@albertslund.dk](mailto:bvl@albertslund.dk)

Hvordan foregår det i praksis

Når Borger og Arbejdsmarked har praktikanter er både leder og medarbejdere forberedte på hvilke opgaver praktikanten må og kan løse og hvad der er medarbejdernes rolle.

De bedste erfaringer er:

.

Afgrænsede opgaver og med en vis gentagelse så der hurtigt skabes rutine (eks: Screening og opfølgning i sager, administrativ registrering og opfølgningssamtaler)

.

Buddyordning, hvor der er tilknyttet 2 faste kollegaer, til både at understøtte fagligt og socialt.

I praktikken (som regel 4 uger) skal man være opmærksom på, at der er opgaver, som praktikanten ikke må sidde alene med, da de ikke kan påtage det samme ansvar. Ligesom der også er sager/opgaver med en vis følsomhed, der ikke bør være en del af praktikantens opgaveløsning, da borgeren selv bor i kommunen.

I løntilskud (op til 4 mdr.) er der tale om en ansættelse på ordinære vilkår, dog tidsbegrænset og med tilskud.

Hvilke typer ledige kan man forvente at hjælpe via praktik og løntilskud

Nyuddannede og dimittender

Faglærte og ufaglærte ledige

HR og administration

Social og sundhedspleje

IT

Rengøring

Akademikere – Generalister og Kommunikation

Køkken

Pædagoger

Grønne områder

Lærer

Pedel  
og arbejdsmands arbejde

Socialrådgivere

Pædagogisk arbejde

Kontor og regnskab

Projektledere

Fordeling af pladser

Målsætningen er at have 100 virksomhedspraktik pladser til rådighed i Albertslund Kommune om måneden. Der forventes en købende besættelsesgrad på 75%. Til sammenligning var der i marts måned 35 borgere i virksomhedspraktik i kommunen.

Borger og arbejdsmarked forslår en fordeling af praktikpladser, på de forskellige områder således:

	Antal årsværk	Andel af samlede årsværk	Antal virksomhedspraktik pladser	Med 75% besættelsesgrad	Ca. antal borgere årligt
By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse	467	21%	21	15	160

Borger & Arbejdsmarked	129	6%	6	4	44
Kultur, Fritid & Erhverv	93	4%	4	3	32
Miljø & Teknik	244	11%	11	8	84
Børn, Sundhed og Velfærd	1724	76%	76	57	592
Børne- & Familieafdelingen	145	6%	6	5	50
Dagtilbud og Skole	1030	45%	45	34	353
Den kriminalpræventive enhed	9	0,4%	1	1	3
Sundhed, Pleje & Omsorg	453	20%	20	15	155
Voksensocialafdelingen	86	4%	4	3	30
Økonomi & Stab	82	4%	4	3	28
Hovedtotal	2273	100%	100	75	780

## Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse indstiller,

1. at chefforum beslutter fordeling af pladser mellem afdelingerne

## Beslutning

Chefforum godkendte indstillingen, idet der samtidig er en anerkendelse af, at det er en stor opgave for de enkelte arbejdspladser, hvorfor arbejdet følges tæt i forhold til justering og støtte til indsatsen.

Job & Arbejdsmarked udarbejder sagsskabelon til behandling i diverse MED.

## **Punkt 6: CF - Borgermøde og videre proces for budget 2024**

00.30.00-P00-2-23

### **Anledning**

Oplæg til borgermødet skal drøftes og der skal følges op på tidligere bestillinger.

### **Sagsfremstilling**

Borgermøde

Der gives orientering omkring det aktuelt antal tilmeldte borgere.

Borgermødet er også annonceret som sit eget informationspunkt på "Forsamlingshuset", hvor det er tanken at borgerne løbende kan informeres om hvor vi er i budgetprocessen. Der vil også igennem forsamlingshuset kunne være mulighed for at åbne op for input fra borgerne senere i processen, hvis det ønskes.

Afdelingscheferne har arbejdet med oplæggene til borgermødet siden sidste chefforum, og det foreslås at plancher/plakater gennemgås på mødet, således sporene og dialogsoplægget i de 4 temaer er kendt. Det skal drøftes hvilke tilpasninger, der evt. er behov for frem mod borgermødet. Oplæggene publiceres her på dagsordenspunktet lige forud for chefforum.

Detail-tidsplan

Der blev på sidste chefforum givet bestilling på detailtids-plan for budgetforslagets tilblivelse. Økonomi og Stab eftersender udkast til detailtidsplan, med hvad der skal være klar, hvornår og til hvilke fora.

Tidlige budgetkatalog

Der blev også på sidste chefforum givet bestilling på oversigt over ikke-vedtagne budgetforslag fra budget 2023. I vedlagte bilag fremgår hhv. de forslag ikke blev vedtaget samt forlag som kun delvist blev vedtaget. I sidstenævnte tilfælde er det "rest-provenuet" som fremgår.

Samlet er der i oversigten et provenu på 35,3 mio.kr. Der skal selvfølgelig være opmærksomhed på, at forslagene har været genstand for politiske forhandlinger og prioriteringer, og at nogle af dem derfor vil være vanskelige at stille igen året efter de ikke blev vedtaget.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller indstiller,

1. at afdelingscheferne præsenterer udkast til plancher/plaketer til borgermøde
2. at detail-tidsplan gennemgås for budgetforslaget 2024
3. at oversigt over ikke vedtagne budgetforslag tages til efterretning

### **Beslutning**

Chefforum godkendte indstillinger med følgende kommentarer:

- Der udarbejdes plakater med temaer, og cheferne medtager selv placher i A3, hvis de ønsker at have det.
- Dagtilbud & Skole ønsker at ØS stiller med konsulent for deres område, øvrige melder ind, hvis der er behov.
- Der laves proces med Chefforum den 10. maj.
- I forhold til ikke vedtagne budgetforslag havde Kommunaldirektøren en række forslag, som skal tages væk. Børn & Familie og Dagtilbud & Skole har nogle forslag, som ikke fremgår af listen. Listen skal endvidere udbygges med forslag, som sidste år blev stoppet af Direktørforum.

## **Bilag**

Udkast Borgermøde Plakater CF 270423

Tidsplan Budgetkatalog 2024

Budgetkatalog 2023 Ikke vedtagne forslag

## Punkt 7: CF - Ledelsesinformation om og mål for sygefravær

81.28.00-P20-2-22

### Anledning

Denne sag indeholder et oplæg til revision af målstyring for kommunen, de enkelte direktørområder, afdelinger, enheder og for nogle store områder også for niveau-5-enheder. Formålet med mål for sygefravær er, at bidrage til en målrettet sygefraværsindsats. Sagen indeholder også et oplæg til en grøn-, gul- og rød-markering, og udarbejdelse af APV-handleplaner om sygefravær i Defgo.

### Sagsfremstilling

Det anbefales, at der udarbejdes et variabelt mål, hvor sygefraværet på kommuneniveau, direktørområde, afdelingsniveau og i den enkelte enhed vurderes i forhold til sygefraværet på landsplan og i omegnskommunerne:

Niveau	Retning / tendens	Farve
Under landsgennemsnit	Underordnet	Grøn
Under niveau for omegnskommunerne	Underordnet	Grøn
På niveau med omegnskommunerne	Faldende / uændret	Grøn
På niveau med omegnskommunerne	Stigende	Gul
0-10 pct. over niveau med omegnskommunerne	Faldende	Gul
0-10 pct. over niveau med omegnskommunerne	Stigende	Rød
Over 10 pct. over niveau for omegnskommunerne	Faldende	Gul
Over 10 pct. over niveau for omegnskommunerne	Stigende / uændret	Rød

Dermed har den enkelte enhed en farvemarkering, der ændrer sig afhængig af de ovenstående variabler. Dette gør måltallet følsomt overfor udvikling i sygefraværet på nationalt plan og i omegnskommunerne. Se eksempler i vedhæftede notat, s. 2.

Desuden anbefales det, at den enkelte enhed årligt fastsætter måltal for, hvor sygefraværet skal være om et år set i lyset af den indsats, der gøres på arbejdspladsen. I år anbefales det, at direktørområder, afdelinger og enheder kan melde måltal ind senest den 1. september, og så vil det kunne aflæses i ledelsesinformationssystemet om sygefravær pr. 15. september. For kommende år anbefales datoen af være den 1. december foregående år. Dette giver ArbejdspladsMED / TRIOer / arbejdsmiljøgrupper mulighed for at bide indsatsen op i bidder, der er konkrete og kan realiseres gennem handleplaner for at forbedre sygefraværet.

Det anbefales, at der er en fællesorganisatorisk ramme for arbejdet med APV-handleplaner om sygefravær. På den baggrund anbefales følgende APV-handleplaner for sygefravær:

- Grønt sygefravær: Forebyggelse med ledelsens opfølgning på de enkelte medarbejders sygefravær og halvårslige drøftelser i arbejdspladsMED / personalemøde med MED-status. Afdelingschefen drøfter månedligt sygefravær med lederen, og arbejdspladsMED fastsætter måltallet for sygefravær.
- Gult og rødt sygefravær: Afdelingschefen drøfter ramme for måltal med lederen. ArbejdspladsMED fastsætter måltal og udarbejder og implementerer APV-handleplan for nedbringelse af sygefravær. Lederen følger løbende op på enkelt-medarbejders sygefravær, og gør med arbejdspladsMED status på APV-handleplanen minimum hvert halve år. Afdelingschefen følger månedligt op på APV-handleplanen med lederen, og er ved rødt sygefravær involveret i udarbejdelse af APV-handleplanen.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at variable mål for sygefravær godkendes og indarbejdes i ledelsesinformationssystemet
2. at den enkelte enhed opsætter 1 årlige mål for sygefraværsindsatsen

## **Beslutning**

Godkendte, indstillingen med følgende kommentarer:

- Chefforum ønsker omegnsgennemsnit angivet før landsgennemsnittet.
- Beskrivelsen af afdelingschefens inddragelse på arbejdspladser med markering rød, skal uddybes.
- Chefforum foreslår at der gives markering grøn når en arbejdsplads er under omegnsgennemsnit, gul når en arbejdsplads er på gennemsnit og rød når en arbejdsplads er over omegnsgennemsnit. Derudover skal alle have en tendensmarkering med pil som angiver faldende, status quo eller stigende sygefravær.

## **Bilag**

Målsætninger for sygefravær

# Punkt 8: CF - Procesplan for Uddannelsespolitik

00.01.00-P22-4-23

## Anledning

Som led i implementering af det nye styringskoncept 'En kommune – en organisation' blev det besluttet, at Albertslund Kommunes politikker skal reduceres og redigeres. Procesplan for Uddannelsespolitikken samt forslag til borgerinddragelse godkendes i EBU – og sendes ligeledes til orientering i BSU. Procesplan for Uddannelsespolitikken er vedlagt som bilag 1. Den nye Uddannelsespolitik forventes klar til politisk godkendelse i Kommunalbestyrelsen den 14. november 2023.

## Sagsfremstilling

Uddannelsespolitikken vil knytte direkte an til Albertslunds vision 'Albertslund er den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber.' Politikken er firårig, da den skal følge samme tidscyklus som arbejdet med visionen.

Den nye Uddannelsespolitik tager udgangspunkt i og bliver en erstatning for Ungestrategien for Stærke Valg og den seneste Handleplan 2022 – 2025 med fokus på følgende målsætning og mål.

Målsætning: Albertslunds unge er under uddannelse eller i job.

Mål:

- 1) Andelen af unge som får en erhvervsuddannelse stiger i 2024.
- 2) Andelen af unge med grundskolen som højeste gennemførte uddannelse skal falde med 3 procentpoint i 2025.

Ambitionen er at lave en Uddannelsespolitik, som er tværgående, da der er mange afdelinger, som har de unge som målgruppe. Derudover vil der være fokus på at arbejde forebyggende og holistisk med de unge. Målgruppen i Uddannelsespolitikken vil være de unge i Albertslund Kommune fra 7. klasse op til 29 år.

## Inddragelse

Ambitionerne for Uddannelsespolitikken er høje, og i udarbejdelse af denne har vi derfor stor interesse i at inddrage de unge i Albertslund samt få input fra udvalgene og inspiration fra andre kommuner, der lykkes godt med de unge. De konkrete forslag til inddragelse fremgår nedenfor.

1) Inspiration fra de unge (juni):

- En fokusgruppe med elevrådsformænd på tværs af alle skolerne.
- En fokusgruppe med uddannelseshjælp-modtagere.
- Interviews med elever, som er sprunget fra uddannelse (med henblik på at identificere forhold, der kan mindske frafald).

Formålet er at komme rundt om forskellige grupper af unge og spørge dem om, hvad de oplever virker i dag ift. vejledning og hjælp til uddannelse og job, og hvad vi kan gøre endnu bedre fremadrettet. Inddragelsen kan både være ved fysisk fremmøde eller digitalt via Forsamlingshuset.

2) Dialog med udvalg og inspiration fra andre kommuner (august/september):

- Fælles oplæg for relevante udvalg (EBU, skoleudvalg, familieudvalg), hvor der både er politikere samt relevante ledere fra forvaltningen.
- Besøg og oplæg fra 2 kommuner.

Formålet er at erfaringsudveksle med interne og eksterne kollegaer, som har gjort sig nogle erfaringer gennem arbejdet med de unge og forskellige indsatser.

### Roller og ansvar

Uddannelsespolitikken er forankret i Borger & Arbejdsmarked (B&A), som er ansvarlig for udarbejdelse af alt materiale under hele processen. B&A er samtidig ansvarlig for, at de korrekte parter involveres løbende, herunder politiske udvalg, skoler, uddannelsesinstitutioner, erhvervslivet i Albertslund og ikke mindst de unge borgere i kommunen.

Styregruppen for Stærke Valg er dog en vigtig samarbejdspartner og involveres både i forhold til indhold og proces, ligesom der kan være brug for at trække på ledere og fagpersoner fra andre afdelinger.

## **Indstilling**

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at procesplan for Uddannelsespolitikken godkendes.

## **Beslutning**

Chefforum godkendte procesplanen.

## **Bilag**

Bilag 1 - Procesplan for Uddannelsespolitik

# Punkt 9: CF - Sygefravær 1. kvartal 2023 - status og handlinger - til orientering

81.28.00-P07-2-23

## Anledning

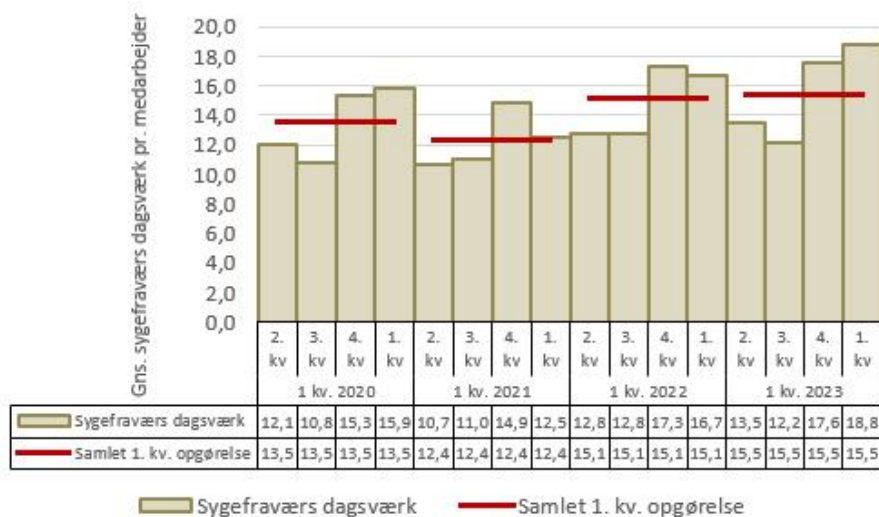
Orientering om sygefravær 1. kvartal 2023 med det formål at give indsigt i seneste sygefraværstatistik.

## Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 2. kvartal 2022 til 1. kvartal 2023. Sygefraværet pr. 1. kvartal 2023 er opgjort til 15,6 dage pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er en stigning på 0,5 fraværdsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen fra 4. kvartal 2022. Fraværet er steget med 0,5 dage pr. medarbejder på området for Børn, Sundhed & Velfærd, og steget 0,7 dage pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.

Sygefraværet er fortsat på det højeste niveau i 3 år. Derudover har sygefraværet i januar-marts 2023 været højere end i 2020, 2021 og 2022.

Figur 1 – Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal og samlede sygefraværsopgørelser for første kvartal, 2020-2023



Figuren viser, det gennemsnitlige antal fraværdsdage pr. medarbejder i Albertslund Kommune 2020-2023 fordelt på kvartal og sygefraværsopgørelse.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal.

Siden seneste opgørelse har Kultur, Fritid & Erhverv og Børne- & Familieafdelingen reduceret deres sygefravær pr. medarbejder med henholdsvis 1,9 og 0,4 dage. I Miljø & Teknik og Borger & Arbejdsmarked er fraværet steget med henholdsvis 1,4 og 1,3 dage pr. medarbejder. De øvrige afdelinger har stigninger i sygefraværet mellem 0,1 til 0,8 dage pr. medarbejder. Fraværet er uændret i Økonomi & Stab. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 77,3% af kommunens samlede fravær.

Langtidssygefraværet udgør 44 pct. af det samlede sygefravær.

Variierende registreringspraksis af covid-19 fravær påvirker ikke længere opgørelsens sygefravær. Eventuelt covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i opgørelsesperioden og rapporteres ikke særskilt.

Sygefravær indgår som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023. På baggrund af det bekymrende høje sygefravær er der igangsat flere indsatser til håndtering af fravær.

I 2023 fastsættes ny målstyring for sygefravær på organisationsniveau. Der skal både være målkriterier for kommune-, direktørområde-, cheffområde- og det enkelte enhedsniveau. Arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet, skal udarbejde handleplaner efter en grøn-gul-rød model ift. sygefraværet for alle enheder med gult eller rødt sygefravær ift. opsat målkriterie. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt. Fastsættelse af måltal er drøftet i Chefforum flere gange, men er endnu ikke besluttet endeligt.

I perioden marts 2022 til og med februar 2023 blev der engageret en ekstern konsulent med fokus på værktøjer til nedbringelse af sygefraværet inden for dagtilbud, hjemmepleje og plejeboliger. Når sygefraværet under indsatsen sammenholdes med samme periode året forinden, er det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder på dagtilbudsområdet i marts 2022 – februar 2023 0,7 dage mindre sammenlignet med marts 2021 - februar 2022. Hjemmeplejen har 0,1 færre gennemsnitlige sygefraværsdage pr. medarbejder i marts 2022 – februar 2023 sammenlignet med marts 2021 - februar 2022. Sygefravær er ofte lavere i sommerperioden og højere i vinterperioden. Dagtilbud og Hjemmeplejen kan have haft reduktioner af sygefraværet i starten og midten af indsatsperioden, der er ud over, hvad der ville forventes ud fra det almindelige sæsonprægede fravær som ses inden konsulentindsatsen. Dette modsvares dog af større stigninger i slutningen af indsatsperioden.

Plejeboliger har primært haft højere fravær gennem indsatsperioden, og samlet set er der 4,5 flere sygefraværsdage pr. medarbejder i gennemsnit i forhold til marts 2021 - februar 2022. Der er ikke indikationer om at eventuelle udsving i fraværet er væsentlige anderledes end den almindelige sæsonprægning som ses inden konsulentindsatsen.

Det kan ikke med sikkerhed fastslås, at det er konsulentindsatsen som er årsag til de ovennævnte indikationer.

Derudover har direktørerne udpeget særlige indsats ift. Brøndagerskolen og Bostøtte- & klubområdet, jf. KommuneMED d. 3 oktober 2022 . Arbejdspladserne er igang med en indsats vedr. ledelse, trivsel og sygefravær, hvor HR & Jura er konsulent.

Den 19. april 2023 godkendte KommuneMED nye retningslinjer for sygefravær. Retningslinjerne lægger vægt på det forebyggende arbejde med en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMEDene, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne har en vigtig rolle. Desuden er 2-6-14-kontakten ændret til 2-6-kontakt, hvor lederen efter 6.-dagskontakten skal vurdere, om medarbejderen forventer at raskmelde sig efter 10 arbejdsdage. Hvis medarbejderen ikke forventes at være tilbage, kan lederen indkalde medarbejderen til sygefraværssamtale. Der skal fortsat afholdes sygefraværssamtale efter 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage i løbet af 1 år og et sygefraværsmønster, der vækker bekymring. Der udarbejdes obligatoriske skabeloner til både 2. og 6.-dagskontakten og til sygefraværssamtalerne. Afdelingschefen skal månedligt følge op på ledernes sygefraværssindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde. Der afholdes kurser i de nye retningslinjer for alle ledere i maj og juni 2023.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefravær i 1. kvartal 2023 drøftes.

## **Beslutning**

Chefforum tog orientering til efterretning, idet der fremadrettet vil være øget fokus på forventningsafstemning.

## **Bilag**

Sygefravær pr 1 kvartal 2023 - Afdelinger

Sygefravær pr 1 kvartal 2023 - enheder

Retningslinjer for sygefravær

## **Punkt 10: CF - Eventuelt**

00.01.00-P35-9-22

### **Anledning**

Eventuelt.

### **Sagsfremstilling**

- Mikkel Skovby er blevet løsgænger, men beholder sine poster
- Der udsendes tidsplan og principper for pladser på Rådhuset.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

### **Beslutning**

.