

REFERAT Chefforum d. 24-05-2022

Mødedato Tirsdag d. 24. maj 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde.....	3
CF - Udmøntning af Sundhedspuljen 2022.....	4
Lukket.....	8
CF - Drøftelse af udvidelsesforslag til Budget 2023.....	9
CF - Kommisorium for finansieringsmodel kapacitetsudvidelser af den kommunale infrastruktur.....	11
CF - Det fremtidige politiklandskab i Albertslund.....	12
CF - Sygefravær 1. kv. 2022 - status og handlinger.....	13
CF - Eventuelt/Ukraine.....	16

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: CF - Udmøntning af Sundhedspuljen 2022

29.09.00-P00-1-22

Anledning

Præsentation af igangværende handleplaner og tværgående forankring samt godkendelse af fordeling og udmøntning af midlerne i den betinget sundhedspulje 2022 og delvist 2023

Sagsfremstilling

En gang årligt udmøntes midlerne i den betinget sundhedspulje. Forslag til fordelingen af midler sker på baggrund af drøftelser i Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe og som led i udmøntning af Albertslund Kommunes Sundhedspolitik Sundt Liv Sammen. Midlerne i den betinget sundhedspulje går til forebyggende og sundhedsfremmende indsatser, hvor sundhed forstås bredt og som noget, der berører såvel den fysiske, psykiske og sociale sundhed.

Den organisatoriske ramme for udmøntning af sundhedspolitikken

Sundhedspolitikken er en tværgående politik, der gælder for alle forvaltninger i Albertslund Kommune. I tråd hermed er hvert forvaltningsområde repræsenteret i Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe. Hensigten med Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe er at sikre tværgående forankring af forebyggende og sundhedsfremmende indsatser i Albertslund. Med godkendelse af sundhedspolitikken i maj 2020 fik Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe en central rolle ift. udmøntning og forankring af politikken. Dette gælder blandt andet deltagelse i tværgående arbejdsgrupper, der skal sikre udmøntning af politikken.

For at lykkes med udmøntningen af sundhedspolitikken er det nødvendigt, at der samarbejdes på tværs af fagområder i kommunen. Rammer og betingelser, der er med til at skabe sundhed fordeler sig på mange kommunale forvaltningsområder. Sundhed skabes dér, hvor borgerne færdes - i daginstitutioner, skoler, byrummet, foreninger, boligområder, kulturinstitutioner og mange andre steder.

Sideløbende med udmøntningen af sundhedspolitikken arbejdes der med projekt Børneliv i Sund Balance. Projektperioden løber frem mod udgangen af 2024, men har samlet set et ti-årigt sigte. Gennem Børneliv I Sund Balance samarbejder kommune, lokalsamfund og familier om at skabe bedre rammer for et sundt børneliv, således at børn får et godt og sundt afsæt i livet. Projektets primære målgruppe er børn i alderen 0-10 år. Der er flere naturlige snitflader mellem sundhedspolitikken og Børneliv i Sund Balance, hvilket betyder, at projektet er en integreret del af arbejdet med udmøntningen af sundhedspolitikken.

Første udmøntningsperiode af sundhedspolitikken

I marts 2021 godkendte Kommunalbestyrelsen den foreløbige udmøntning af sundhedspolitikken for 2020 og 2021 med i alt 11 prioriterede handleplaner. Samtidig blev det besluttet, at der skulle udarbejdes en 12. handleplan mod ensomhed. I perioden er der blevet arbejdet med alle igangsatte handleplaner. Nogle initiativer afsluttes i regi af sundhedspolitikken i 2022, mens andre fortsætter frem mod 2023 og længere.

Hovedparten af de igangsatte handleplaner udspringer af allerede eksisterende indsatser i kommunen, hvor sundhedspuljemidlerne er anvendt til at forstørre og forstærke indsatsen. Andre handleplaner er opstået som helt nye initiativer, hvor sundhedspuljemidlerne har gjort det muligt at afprøve nye tiltag. Der er bevidsthed omkring, at der ikke igangsættes parallelle indsatser, samt at arbejdet tager afsæt i de ressourcer, der er tilstede i organisationen.

Handleplanerne fordeler sig på sundhedspolitikens 3 fokusområder: 1) Mental sundhed, 2) Fysisk aktivitet og Mad & måltider samt 3) Tobak, alkohol og stoffer. Initiativerne er bredt forankret og involverer mange fagområder, herunder Kultur & Fritid, skoleområdet, det kriminalpræventive område, fritidsklubberne, socialområdet, Teknik & Miljø, Sundhedsplejen, Familieafsnittet, det boligsociale område med flere.

I første udmøntningsperiode har det været muligt at igangsætte handleplaner for samlet set 783.000 kr. Beløbet er udgjort af overførte sundhedspuljemidler fra 2020, den betinget sundhedspulje 2021 samt suppleret med midler fra en administrativ sundhedspulje. Tabellen nedenfor viser et samlet overblik over initiativer, der er igangsat i første udmøntningsperiode. Fordeling af midler i den betinget sundhedspulje i 2021 og delvist 2022 blev godkendt af Chefforum i april 2021:

	Handleplaner igangsat i første udmøntningsperiode	Estimeret budget	Midler tildelt i 2021	Midler tildelt i 2022
1	Børnegrupper for børn, hvor mor og far er skilt. Brobygning til Familiehusets tilbud til forældre	263.400 kr.	183.000 kr.	80.400 kr.
2	Foreningsfællesskaber	130.000 kr.	100.000 kr.	30.000 kr.
3	Fælles om mental sundhedsfremme	50.000 kr.	20.000 kr.	30.000 kr.
4	Kulturmetropolen – Et bedre liv med kultur	70.000 kr.	70.000 kr.	-
5	Netværk og Fællesskaber med fokus på mental sundhed og sproglig udvikling	132.000 kr.	100.000 kr.	32.000 kr.
6	Sundhedsfællesskabet	219.260 kr.	155.000 kr.	64.260 kr.
7	Mad- og måltidsstrategi for hele byen	55.000 kr.	55.000 kr.	-
8	Vores Cykelby Albertslund	50.000 kr.	50.000 kr.	-
9	Den Robuste Generation – læreplan for god trivsel	50.000 kr.	50.000 kr.	-
10	Dit Rum	Indsatsen finansieres af midler fra Socialstyrelsen.	Indsatsen finansieres af midler fra Socialstyrelsen.	-
11	Klar livet – uden røg og rusmidler	Der er afsat midler i den administrative styrbar sundhedspulje.	Der er afsat midler i den administrative styrbar sundhedspulje.	Der er afsat midler i den administrative styrbar sundhedspulje.
12	Handleplan mod ensomhed	Der er afsat midler i den administrative	Der er afsat midler i den administrative	Der er afsat midler i den administrative

	styrbar sundhedspulje.	styrbar sundhedspulje.	styrbar sundhedspulje.
SUM	1.019.660 kr.	783.000 kr.	236.660 kr.

Forslag til fordeling af resterende midler i den betinget sundhedspulje 2022

I nedenstående tabel er skitseret en oversigt over allerede politisk godkendte handleplaner samt forslag til nye med tildeling af midler i 2022 og delvist 2023. Forslag til nye indsatser udspringer af drøftelser i Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe, hvor repræsentanterne har haft mulighed for at bringe ønsker til nye initiativer i spil. Forslagene tager afsæt i observerede behov og udfordringer, hvor allokering af ressourcer kan bidrage til løsningen.

	Politisk godkendte handleplaner	Midler tildelt i 2022	Midler tildelt i 2022 – NYE	Midler tildelt i 2023
1	Børnegrupper for børn, hvor mor og far er skilt. Brobygning til Familiehusets tilbud til forældre	80.400 kr.	59.400 kr.	75.550 kr.
2	Foreningsfællesskaber	30.000 kr.	-	
3	Fælles om mental sundhedsfremme	30.000 kr.	-	
4	Netværk og Fællesskaber med fokus på mental sundhed og sproglig udvikling	32.000 kr.	-	
5	Sundhedsfællesskabet	64.260 kr.	-	
	Nye handleplaner 2022 og 2023			
6	Etniske kvinder EQ - Forankret i ABC Sekretariatet		20.000 kr.	40.000 kr.
7	Hygiejneindsats i Dagtilbud		50.000 kr.	
8	Motionstilbud i Bakkens Hjerte		34.500 kr.	
9	Sammen om fysisk og mental sundhed		52.000 kr.	70.000 kr.
10	Udvidelse af eksisterende trivselsindsats (RGP) i udvalgte klasser i indskolingen på Herstedlund skole		20.000 kr.	
	SUM	236.660 kr.	235.900 kr.	185.550 kr.

Opsummeret foreslår Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe i 2022 at understøtte indsatsen Børnegrupper med yderligere 59.400 kr. og igangsætte 5 nye initiativer. Derudover foreslås det, at den betinget sundhedspulje for 2023 delvist udmøntes for i alt 185.550 kr.

Økonomi

Den betinget sundhedspulje 2022 udgør samlet set 577.000 kr. Med udmøntning af den betinget sundhedspulje 2021 godkendte Chefforum, at der allerede sidste år kunne ske en delvis udmøntning af den betinget sundhedspulje 2022. Det betyder, at der på forhånd er disponeret over knap 237.000 kr. til igangværende handleplaner og 264.000 kr. til Headspace. I 2022 er det resterende beløb i den betinget sundhedspulje således 76.000 kr., når Headspace og de igangværende handleplaner er fratrukket. I 2022 suppleres der med yderligere midler fra en administrativ styrbar sundhedspulje til at understøtte udmøntning af handleplanerne. Udmøntningen af den styrbar sundhedspulje sker i Forvaltningen Sundhed, Pleje & Omsorg.

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at præsentation af igangværende handleplaner tages til efterretning og
2. at forslag til fordeling og udmøntning af den betinget sundhedspulje 2022 og delvist 2023 godkendes

Historik

Beslutning fra Chefforum, 28. april 2022, pkt. 5:

Udgik.

Beslutning

1. Taget til efterretning.
2. Godkendt

Derefter var der en drøftelse om evaluering og fastholdelse af viden.

Punkt 3: Lukket

00.30.00-P05-1-22

Punkt 4: CF - Drøftelse af udvidelsesforslag til Budget 2023

00.30.00-P05-5-22

Anledning

Drøftelse af proces for udvidelsesforslag til Budget 2023.

Sagsfremstilling

Udvidelsesforslag til Budget 2023 skal fremlægges til drøftelse i Styregruppen for budgetforberedelse på mødet den 13. juni, og afdelingernes frist for fremsendelse af forslagene til Økonomi & Stab er senest den 8. juni.

Forslagene skal udarbejdes i vedlagte skabelon, som er uændret i forhold til tidligere år.

Som udgangspunkt skal der alene fremlægges forslag til budgetudvidelser til områder/indsatser, hvor der er et økonomisk behov. Dvs. forslag til ting, hvor der fra administrationens side kan peges på, at der er et finansieringsbehov. Disse kan enten være

1. "Need to-udvidelser", hvor finansiering af nødvendig for at opretholde eller igangsætte vedtaget service/drift, eller
2. "Nice to-udvidelser", som er forslag, I ønsker at forelægge for Direktørforum til en samlet prioritering.

Herudover kan der være forslag om budgetudvidelser, hvor det tidligere er politisk besluttet, at dette skal indgå i budgetforhandlingerne til 2023. Derfor bedes I alle følge op på politiske sager fra oktober 2021 til i dag og undersøge, om der skal laves udvidelsesforslag på jeres område. Hvis det er tilfældet, skal I udarbejde forslaget med henvisning til beslutningen herom i beskrivelsen af udvidelsesforslaget.

Forelæggelse af nice-to-udvidelser skal ses i lyset af kommunens samlede økonomiske situation, og det forventes derfor, at udvidelsesforslag altovervejende er opfølgning på politiske bestillinger.

Særligt i forhold til DUT-sager

Aftaler om DUT-kompensation af ændringer i love, bekendtgørelser mv. indgår som en del af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen, og DUT-midlerne indgår som en del af det samlede bloktilskud. Aftalen om DUT-kompensation baseres på beregninger af de økonomiske konsekvenser for kommunerne under ét ud fra en gennemsnitsbetragtning.

I Albertslund Kommune er praksis, at der i hvert enkelt tilfælde skal tages stilling til, hvorvidt regelændringerne betyder mer- eller mindredgifter for Albertslund Kommune ud fra betragtningen om, at Albertslund Kommunes borgere og det serviceniveau, der gælder for Albertslund, ikke i alle tilfælde er det samme som landsgennemsnittet. Derfor føres DUT-midlerne ikke automatisk ud i fagområdernes budgetter som en teknisk budgettilpasning. Afdelingerne skal derfor udarbejde udvidelsesforslag til budgettet, hvis de ændrede statslige krav forventes at medføre væsentlige merudgifter.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter proces for udvidelsesforslag til Budget 2023.

Beslutning

Budgetudvidelser skal begrænses mest muligt, og skal være fagligt begrundede.

Politiske forslag har politikerne selv med i deres budgetforhandlinger.

DUT midler skal indgå som udvidelsesforslag.

Bilag

Udvidelsesforslag - skabelon til forslag til budget 2023

Punkt 5: CF - Kommissorium for finansieringsmodel kapacitetsudvidelser af den kommunale infrastruktur

00.01.00-G01-15-20

Anledning

Chefforum drøfter kommissoriet for gruppen for "finansieringsmodel for kapacitetsudvidelser af den kommunale infrastruktur".

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen har i 2019 vedtaget "Mere Albertslund", som bygger på en ambition om at få flere og mere ressourcestærke borgere til Albertslund. Med denne udvikling følger en økonomisk udfordring ift. finansiering af den fornødne kapacitet af den kommunale infrastruktur (daginstitutioner, skoler, kultur og fritid, veje mv.).

Gruppen for "finansieringsmodel for kapacitetsudvidelse" skal følge og styre konkretiseringen af en finansieringsmodel, der medvirker til at realisere visionen for "Mere Albertslund". Gruppen har fokus på opskalering af eksisterende kommunale tilbud og udvidelse af kapaciteten.

Direktørforum drøftede oplægget til kommissoriet for arbejdsgruppen den 19. april 2022. Direktørforum besluttede at kommissoriet skulle forelægges Chefforum til kommentering.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at kommissoriet drøftes.

Beslutning

Godkendt med følgende kommentarer:

Vigtigt at vi får en ret dynamisk model, fordi scenarierne ændrer sig fra år til år.

Kommissoriet kan udvikle sig i takt med at vi bliver klogere og arbejder med byudvikling.

Bilag

Kommissorium for finansieringsmodel 2022

Punkt 6: CF - Det fremtidige politiklandskab i Albertslund

00.01.00-P22-3-22

Anledning

I forbindelse med, at Kommunalbestyrelsen den 21. juni 2022 skal behandle sagen om den reviderede vision ønskes det, at Kommunalbestyrelsen behandler et forslag til det nye borgerrettede politiklandskab for Albertslund Kommune.

Chefforum drøfter det borgerrettede politiklandskab og processen for dets implementering.

Sagsfremstilling

Chefforum har tidligere drøftet Albertslund Kommunes fremtidige politiklandskab. Her har en arbejdsgruppe i Chefforum drøftet kommunens politikker med et oplæg til et nyt politiklandskab. Her skelnes der mellem de politikker som er borgerrettede og de politikker som er organisatoriske. En sidste kategorisering er de politikker, der har karakter af at være retningslinjer ved at angive aftalte procedure for kommunens arbejde. Fx. en veteran-politik.

Når det borgerrettede politiklandskab behandles i Kommunalbestyrelsen skal mødesagen indeholde:

- Forvaltningens endelig forslag til borgerrettet politiklandskab,
- samt forslag til proces for revidering af politikker og implementering af det nye politiklandskab.

Chefforum drøfter de to ovenstående punkter med henblik på, at kvalificere den politiske mødesag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det fremtidige borgerrettede politiklandskab drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede punktet. Chefforums input samles i et opsamlingsnotat af SPL.

Bilag

Politiklandskab

Punkt 7: CF - Sygefravær 1. kv. 2022 - status og handlinger

81.28.00-P07-2-22

Anledning

Orientering om sygefravær 1. kvartal 2022.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 1. kvartal 2022 er opgjort til i gennemsnit 15,1 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 1,1 fraværsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 4. kvartal 2021. Antal sygefraværsdage pr. medarbejder er således på det højeste niveau i 3 år. 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. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 2. kvartal 2021 til 1. kvartal 2022.

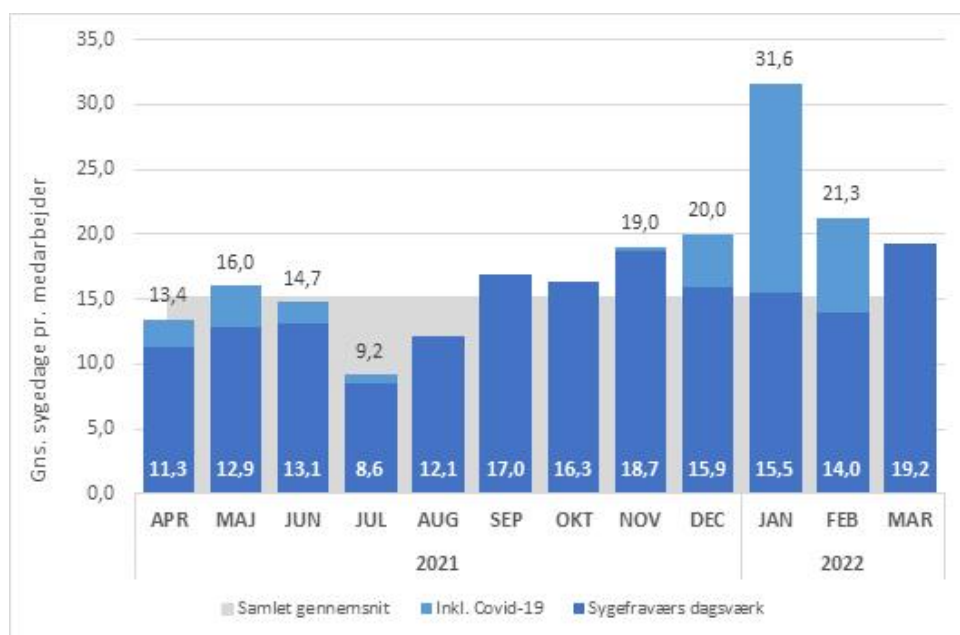
Kommunalbestyrelsen fastsatte i forbindelse med vedtagelse af Budget 2021 et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit ved udgangen af 2021. Med et stigende fravær i 2021 lykkedes det ikke. Derudover har Chefforum i 2020 sat et mere langsigtet mål om, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder i 2022 skal reduceres med 20 pct. i forhold til niveauet i 2019. Det svarer til et samlet gennemsnitligt sygefravær på 10,8 dage. Skal dette mål realiseres, skal sygefraværet i 2022 reduceres med i gennemsnit 4,3 sygefraværsdage pr. medarbejder.

Siden seneste kvartalsopgørelse har sygefraværet været stigende i samtlige afdelinger, med undtagelse af Miljø & Teknik, Voksensocialafdelingen og Den Kriminalpræventive Enhed. Sygefraværet er steget mest inden for de store velfærdsområder, i Dagtilbud, Skoler & Uddannelse, Sundhed, Pleje & Omsorg og Børne- og Familieafdelingen. Sygefraværet i disse afdelinger udgør 80% af det samlede fravær i 1. kvartal 2022.

I forhold til det korte sygefravær er sygefraværsretningslinjernes 2-6-14-model et vigtigt værktøj i den enkelte leders løbende systematiske opfølgning. Her skal lederen have telefonisk kontakt med medarbejderen på 2. 6. og 14. dagen for at drage omsorg, afklare sygefraværets længde og afklare hvordan arbejdspladsen håndterer eventuelle opgaver under medarbejderens sygefravær. Ved 6.-dagskontakten er lederen også forpligtet til at afdække, om sygefraværet skyldes arbejdsmæssige forhold, og ved 14.-dagskontakten vurderes det videre forløb, herunder om der skal indkaldes til sygefraværssamtale.

For langtidssygefravær er sygefraværssamtalerne med udarbejdelse af fastholdelsesplaner vigtige redskaber vigtige redskaber for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær. Langtidssygefraværet udgør 40 pct. af det samlede sygefravær. Det er 2 pct. mindre end forrige opgørelse og skal ses i lyset af, at det samlede fravær er steget. Det samlede antal fraværstimer ved langtidssygdom har reelt været stigende over de seneste 5 fraværsopgørelser, men da det korte fravær samtidigt er steget mere, fylder langtidssygefraværet procentuelt mindre.

Det skal bemærkes, at det stigende fravær kan delvist forklares af den rullende opgørelse over seneste fire kvartaler. I 1. kvartal 2021 var sygefraværet faldende, men da kvartalet udgår i indeværende opgørelse og tendensen i 2.-4.kvartal 2021 kun har været stigende sygefravær, er resultatet for 1. kvartal 2022 ikke uventet. Hertil påvirker varierende registreringspraksis af covid-19-fravær fortsat kommunens sygefravær. I perioderne 3. marts 2020 – 30. juni 2021 og 23. november – 28. februar 2022 var covid-19-relateret sygefravær refusionsberettiget og er således registreret særskilt. Det betyder, at covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i perioderne mellem 1. juli - 22. november 2021 og 1. marts – 31. marts 2022. Effekterne tydeliggøres, når sygefraværet fordeles over måneder.



Figur 3 viser fordelingen af sygefraværet og det covid-19 relaterede fravær på måneder. Figuren fremhæver også periodeafgrænsningerne, hvor covid-19 fravær blev registreret særskilt. De måneder som ikke har tilhørende covid19-fravær, er de måneder hvor covid19 fraværet blev registreret som almindeligt fravær. Det fremgår således, at det almindelige fravær forhøjedes i alle måneder, hvor covid-19 indgik i rapporteringen. Hver medarbejder havde gennemsnitligt 3 sygedage grundet covid19 i perioden 2. kv. 2021 – 1. kv. 2022. I januar 2022 var covid-19 fraværet lige så højt som det almindelige fravær. Selvom covid-19 sandsynligvis har haft stor betydning for udviklingen i sygefraværet, er det generelle sygefravær stadigvæk meget højt. Selv hvis månederne med covid-19 fravær inkluderet som almindeligt fravær, fratrækkes med det gennemsnitlige covid-19 fravær pr. måned, resulterer det i et groft overslag på omtrent 13,7 sygedage pr. medarbejder i 1. kv. 2022.

Det bekymrende høje sygefravær har stor opmærksomhed i organisationen. Sygefravær indgår således som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan for 2022-23, hvor der er fokus på både den forebyggende og indgribende indsats på såvel individuelt som organisatorisk niveau.

Ledelsesinformationssystemet i sygefravær bruges både til opfølgning på sygefravær på organisationsniveau (kommuneniveau, afdelingsniveau, enhedsniveau og eventuelle niveauer under enhedsniveau) og til lederens opfølgning på de enkelte medarbejders sygefravær. Der forventes i løbet af maj lanceret en ny platform, hvor lederne lettere kan tilgå den relevante ledelsesinformation. Til 2023 udarbejdes nye måltal for sygefravær. Der skal både være måltal på kommune-, afdelings- og enhedsniveau. Måltallet bliver en del af ledelsesinformationssystemet.

For at øge nærværet på arbejde, skal alle arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet, udarbejde handleplaner efter en grøn-gul-rød model, hvor der udarbejdes handleplaner ift. sygefraværet for alle enheder med gult eller rødt sygefravær ift. opsat måltal. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt.

HR & Jura har igangsat et eftersyn af, hvordan de gældende regler for håndtering af sygefravær efterleves i praksis - og om der på den baggrund er behov for justeringer. På det årlige seminar for kommunens ledere i april var sygefraværet et væsentligt fokusområde, og der er i tilknytning hertil nedsat en tværgående arbejdsgruppe med ansvar for det videre arbejde.

Endelig er der engageret en ekstern konsulent, som med fokus på medarbejdere med hyppigt sygefravær fokuserer på værktøjer til nedbringelse af sygefraværet inden for dagtilbud- og ældreområdet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefravær i 1. kvartal 2022 drøftes.

Beslutning

Drøftet.

René kan varmt anbefale, at Bente Poulsen deltager på ledermøder, fordi hun bringer god viden og betragtninger ind i debatten.

Der skal på et tidspunkt i 2022 laves nye måltal. De nuværende er udtrykket så sammensætning af medarbejdergrupper holdt op mod landsgennemsnit.

I forhold til narrativet om at vi har svært ved at komme af med medarbejdere, kunne det være interessant at få nogle cases op.

Jan Hjøllund er i gang i alle institutioner, nogle rykker, mens andre står stille. Sisse involverer sig der, hvor det står stille. Der mangler koordination imellem Jan Hjøllunds indsats og HR.

Det kan være relevant at drøfte fælles principper for hvornår og hvordan vi handler.

Bilag

Sygefravær pr 1 kvartal 2022 - Afdelinger

Sygefravær pr 1 kvartal 2022 - Enheder

Punkt 8: CF - Eventuelt/Ukraine

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Intet.