

# REFERAT Chefforum d. 27-08-2020

**Mødedato** Torsdag d. 27. august 2020 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden.....	3
CF - 100+ dage i kommunen (9.00-9.15).....	4
CF - Udmøntning af Sundhedspuljen 2020 (9.15-9.25).....	5
CF - Opsamling på budgetseminar (9.25-9.35).....	7
CF - Udbudsplan 2020 (9.35-9.45).....	8
CF - Trivsels- og APV-måling i 2021 (9.45-10.00).....	10
CF - Beredskabsgruppen og indsatsplan (10.00-10.45).....	14
CF - Orientering Sygefravær 2. kv. 2020 (10.45-10.50).....	15
CF- Orientering om tidsplan for AlbertslundPraktik 2020 (10.50-10.55).....	17
CF - Din Camino (10.55-11.00).....	18
CF - Evt.....	19

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

00.01.00-A21-9-19

### **Anledning**

Godkendelse af dagsorden

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsordenen for dagens møde

### **Beslutning**

Chefforum godkendte dagsordenen.

## **Punkt 2: CF - 100+ dage i kommunen (9.00-9.15)**

00.01.00-A21-9-19

### **Indstilling**

Kommiunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Chefen for Miljø & Teknik holder et kort oplæg for Chefforum med sine perspektiver efter 100+ dage i Albertslund Kommune. Chefforum kan afslutningsvist reflektere med på perspektiverne.

### **Beslutning**

Chefen for Miljø og Teknik reflekterede over sine første måneder i Albertslund Kommune, og præsenterede herunder de tre pejlemærker som Miljø & Teknik vil arbejde ud fra under hendes ledelse.

## Punkt 3: CF - Udmøntning af Sundhedspuljen 2020 (9.15-9.25)

29.09.00-A00-1-20

### Anledning

Godkendelse af udmøntning af sundhedspuljen for perioden 2020-2021

### Sagsfremstilling

Siden 2007 har Albertslund Kommune haft en tværgående Sundhedsfremmegruppe, der er sammensat af repræsentanter fra kommunens afdelinger. Hensigten med Sundhedsfremmegruppen er at sikre tværgående forankring af forebyggende og sundhedsfremmende indsatser i Albertslund. Indsatserne bliver finansieret af den betinget sundhedspulje, der udmøntes årligt.

Med den nyligt vedtagne sundhedspolitik Sundt Liv Sammen har Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe en central rolle ift. udmøntning og forankring af politikken. Dette gælder bl.a. ift. deltagelse i de nedsatte arbejdsgrupper, der skal sikre udmøntning af sundhedspolitikken.

Inden sommerferien blev der afholdt opstartsmøde i arbejdsgrupperne, og arbejdet fortsætter umiddelbart efter sommerferien. Her skal der udarbejdes konkrete handleplaner med konkrete indsatser, der bliver den praktiske udmøntning af sundhedspolitikken. Handleplanerne sendes til politik orientering i Social & Sundhedsudvalget. Det er politisk besluttet, at udmøntningen af sundhedspolitikken for perioden 2020-2021 skal finansieres af den betinget sundhedspulje. Samtidig er det besluttet, at udmøntningen af sundhedspolitikken skal udspringe i et arbejde indenfor de tre fokusområder:

- Mental sundhed
- Fysisk aktivitet og Mad & måltider
- Tobak, alkohol og stoffer

Normalt udmøntes midlerne i sundhedspuljen til konkrete afgrænsede indsatser og for et år ad gangen. Arbejdsgrupperne er aktuelt i en afgrænsnings- og prioriteringsfase om hvilke indsatser, der skal prioriteres inden for de tre fokusområder. På den baggrund foreslår Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe, at udmøntningen af sundhedspuljen sker på følgende måde:

- at den betinget sundhedspulje udmøntes for både 2020 + 2021, som er den første udmøntningsperiode under den nye sundhedspolitik
- at midlerne i 2020 fordeles ligeligt mellem de 3 fokusområder, dvs. 94.000 kr. til hvert fokusområde
- at midlerne i 2021 fordeles ligeligt mellem de 3 fokusområder, dvs. 202.000 kr. til hvert fokusområde

I 2020 er der allerede afsat midler til Fit for kids samt Headspace, hvorfor beløbet ender på 94.000 kr. I 2021 er der flere penge til udmøntning af sundhedspolitikken, da der frigives midler. Dette skyldes, at:

1. Fit for kids er etableret og fremover finansieres af driftsmidler, dette frigør 75.000 kr.
2. Aftalen og hermed finansieringen af Headspace udløber med udgangen af 2020, hvilket frigiver 250.000 kr. Det har været politisk besluttet, at Headspace skulle finansieres af den betinget sundhedspulje indtil udgangen af 2020.

For at skabe engagement, ejerskab og motivation i arbejdsgrupperne, foreslår Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe, at arbejdsgrupperne får mandat til at beslutte hvilke indsatser, der skal igangsættes, og hvordan midlerne skal fordeles under det enkelte fokusområde. Arbejdsgrupperne er bredt repræsenteret og flere arbejdsgruppemedlemmer er udpeget af nærmeste leder. Se bilag 1 Organisering og arbejdsgruppernes aktuelle sammensætning. Beslutninger omkring igangsættelse af indsatser træffes i dialog med de involverede parter og afdelinger, og med afsæt i de aktuelle

udfordringer, som de involverede afdelinger har identificeret. Der er derfor opmærksomhed på, at der ikke igangsættes parallelle indsatser eller indsatser, hvor der ikke er tilstrækkelige ressourcer. Chefforum vil løbende blive orienteret om udmøntningen af sundhedspolitikken.

## **Lovgrundlag**

§119

## **Kommunikation**

Som led i den strategiske udmøntning og udbredelse af sundhedspolitikken, har Afdelingen for Sundhed, Pleje & Omsorg udarbejdet en strategi for dette. Strategien er blevet drøftet i Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe samt kvalitetssikret af Kommunikationsafdelingen. Et af tiltagene er en film om sundhedspolitikken. Se bilag 2 Branding af Sundhedspolitikken

## **Indstilling**

Chefen for Sundhed, Pleje & Omsorg indstiller,

1. at Chefforum godkender udmøntningen af den betinget sundhedspulje for 2020
2. at Chefforum forud-godkender udmøntningen af den betinget sundhedspulje for 2021
3. at Chefforum godkender at arbejdsgrupperne beslutter de indsatser, der igangsættes

## **Beslutning**

Chefforum drøftede sagen, og anbefalede at der arbejdes videre med den. Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd organiserer det videre arbejde.

## **Bilag**

Bilag 1 Organisering og arbejdsgruppernes aktuelle sammensætning

Bilag 2 Branding af sundhedspolitikken

## **Punkt 4: CF - Opsamling på budgetseminar (9.25-9.35)**

00.01.00-A21-9-19

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter budgetseminaret

### **Sagsfremstilling**

Opsamling på budgetseminar den 21. august 2020.

### **Beslutning**

Chefforum drøftede budgetseminaret der blev afholdt d. 21. august 2020.

De åbne spørgsmål samles op af Økonomi & Stab som bestillinger i budgetspørgsmål.

Alle spørgsmål sendes til Borgmesteren og lægges i en mappe, der hedder budgetspørgsmål og sendes rundt til besvarelser hos de enkelte afdelinger. Herefter sendes svarerne rundt til godkendelse hos Chefen for Økonomi & Stab, direktørerne og borgmesteren.

Der er en samlet plan for budgetprocessen, som viser hovedlinjerne herfor. Denne administrative plan for budgettet skal sendes rundt til alle chefer.

Cheferne har en vigtig rolle i at vurdere om spørgsmålene kan besvares nu, eller om det kræver større analyser og dermed må tænkes med ind i budgetaftalen til budgetanalyser til næste år.

Kommunaldirektøren orienterede om at webinarer for borgerne gik fint, men at der ikke var mange deltagende borgere.

## **Punkt 5: CF - Udbudsplan 2020 (9.35-9.45)**

88.00.04-P00-1-20

### **Anledning**

Der er udarbejdet udbudsplan for 2020 samt status på udbudsplan for 2019 som Chefforum får til orientering.

### **Sagsfremstilling**

Udbudsplanen bliver normalt udarbejdet i slutningen af hvert år for det kommende år og opridser på hvilke områder, kommunen har planer om at igangsætte udbud. Af planen fremgår planlagte udbud for 2020 samt i hvilket regi, de udføres. Endvidere fremgår øvrige mål for 2020. På baggrund af vakancer i Økonomi & Indkøb er den nye udbudsplan lavet efter ansættelsen af ny udbudskonsulent.

I udbudsplanen er der endvidere en gennemgang af, hvordan det er gået med at realisere udbudsplan og mål for 2019.

Det skal bemærkes, at der ikke i planen for 2020 fremgår udbud af kørsel. Movia er i gang med udbudsprocessen for Flexrute til de institutioner i Albertslund Kommune, hvor kontrakterne udløber den 30. september 2021. Forarbejdet til udbuddet er igangsat. Ifølge tidsplanen forventes ny kontraktstart den 1. oktober 2021. Flexrute er en af 5 kørselsydelse, hvor MOVIA står for udbuddet for de kommuner, som er tilsluttet aftalerne. Afdelingerne orienteres, når der udmeldes nyt om udbud i regi af Movia.

I forbindelse med udarbejdelsen af udbudsplanen har Økonomi & Indkøb erfaret, at der ikke er kendskab til alle aftaler i kommunen, men primært aftaler og kontrakter, som i udgangspunktet er lavet i regi af indkøbsfunktionen eller fordi aftaler er indlagt i indkøbssystemet. Skal der skabes et komplet overblik over alle kontrakter og aftaler vil der være behov for en videre afdækning.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager udbudsplanen for 2020 samt status for 2019 til efterretning.
2. at Chefforum drøfter behovet for afdækning af eksisterende aftaler i afdelingerne.

### **Beslutning**

Chefen for Økonomi & Stab præsenterede udbudsplan for 2020, og status for udbudsplanen 2019.

Chefforum opfordres til at melde ind om der er behov for afdækning af egne aftaler i afdelingerne, altså lokale aftaler der ikke er på listen og som bør være det.

Chefforum vender tilbage til Chefen for Økonomi & Stab eller Udbudskonsulent Gül hvis der er noget.

### **Bilag**



## **Punkt 6: CF - Trivsels- og APV-måling i 2021 (9.45-10.00)**

87.00.00-A26-1-20

### **Anledning**

I følge arbejdsmiljøloven skal der gennemføres en trivsels- og APV-måling hvert 3. år. Undersøgelsen blev senest gennemført på alle arbejdspladser i 2018 med en opfølgende undersøgelse af social kapital på udvalgte arbejdspladser i 2019. Derfor skal næste trivsels- og APV-undersøgelse gennemføres i 2021.

### **Sagsfremstilling**

Respondenter, spørgeramme og anonymitet

Det anbefales, at respondenterne er alle fastansatte i Albertslund Kommune, som er ansat senest pr. 15. januar 2021. Lister over respondenter skal trækkes i uge 3, for at målingen kan udsendes den 10. marts 2021, jævnfør den bilagte tidsplan.

Spørgerammen for trivsels- og APV-målingen i 2018 var delvist bygget om spørgsmål fra modellen udviklet af Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA). Derudover indgår klassiske APV-temaer, som også blev brugt i 2015-undersøgelsen. Spørgsmålene vurderes på en 5-punktsskala. HR & Jura anbefaler, at spørgerammen fra 2018 også anvendes i 2021, men med få justeringer i NFAs spørgeramme. Dermed er det muligt at sammenligne med tidligere undersøgelser. Undersøgelsen besvares anonymt.

Udsendelse og besvarelse af spørgeskema

Tidligere er adgang til spørgeskemaundersøgelsen blevet udsendt med et unikt link via e-mail til alle respondenter. Der har været udfordringer med mailbokse, hvor brevet kommer i spam-filteret. Det anbefales, at et unikt link til undersøgelsen udsendes til respondenternes i e-boks. Dette sikrer, at alle spørgeskemaer kommer frem. Estimerede pris på udsendelse via e-boks: 5.000 kr.

Spørgeskemaet kan både besvares via PC, tablet og smartphone.

Kadence for gennemførelse af trivsels- og APV-måling

Ved Chefforums opfølgning på undersøgelsen af social kapital i 2019 blev det besluttet, at det ved forberedelsen af 2021-undersøgelsen skulle afklares om trivsels- og APV-målingen fremover skal afholdes hvert 2. år i stedet for den nuværende kadence på hvert 3. år. I følge arbejdsmiljølovgivningen skal APV'en ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv., som har betydning for arbejdsmiljøet, dog senest hvert 3. år.

Baggrunden for overvejelserne om at gennemføre trivsels- og APV-målingen er en bekymring for niveauet for trivsel og social kapital på Albertslund Kommunes arbejdspladser, og at der er behov for ledelsesmæssig opfølgning for at sikre forbedring af trivslen. I 2018 var det gennemsnitlige indeks for social kapital i Albertslund Kommune på 67, hvilket er under landsgennemsnittet på 70. 41% af de enheder, der i 2019 fik lavet en opfølgende undersøgelse af social kapital, havde en social kapital på under 67. Ved tidligere trivsels- og APV-målinger og måling af social kapital har opfølgning været en udfordring, og der er ikke en stærk kultur for at arbejde systematisk med APV'er og de lovpligtige handleplaner.

Hvis trivsels- og APV-målingen fremover gennemføres hvert 2. år, har leders leder en tættere databaseret mulighed for at følge op på trivslen, end hvis målingen gennemføres hvert 3. år. Gennemførelse af trivsels- og APV-målingen er dog ressourcekrævende for hele organisationen. Oplysninger om de enkelte medarbejdere skal verificeres af lederne, ligesom lederne skal definere hvilke rapporter, der skal udarbejdes for de enkelte arbejdspladser. Økonomi & Stab koordinerer og

kvalitetskontrollerer den samlede verificering og definition af rapporter. Desuden er det ressourcekrævende, at alle ansatte skal besvare undersøgelsen.

De to modeller for fremtidig kadence for trivsels- og APV-målinger:

	år 1 (2021)	år 2 (2022)	år 3 (2023)	år 4 (2024)	år 5 (2025)	år 6 (2026)
A)	Trivsels- og APV-måling hvert 3. år for alle arbejdspladser	Måling af social kapital - for udvalgte arbejdspladser		Trivsels- og APV-måling for alle arbejdspladser	Måling af social kapital - for udvalgte arbejdspladser	
	-----Løbende udarbejdelse af og opfølgning på handleplan ud fra seneste måling og konkrete arbejdsmiljø på arbejdspladsen-----					
B)	Trivsels- og APV-måling hver 2. år for alle arbejdspladser		Trivsels- og APV-måling for alle arbejdspladser		Trivsels- og APV-måling for alle arbejdspladser	
	-----Løbende udarbejdelse af og opfølgning på handleplan ud fra seneste måling og konkrete arbejdsmiljø på arbejdspladsen-----					

De samlede udgifter til trivsels- og APV-målingen i 2018 og den opfølgende måling af social kapital, jf model A), var på 347.250 kr. Den hidtidige leverandør af undersøgelsen har angivet, at model B) vil koste i alt 155.000 kr. for 2021-undersøgelsen, med en option om gentagelse af undersøgelsen til en tilsvarende pris i 2023. Hertil kommer 5.000 kr. til udsendelse af undersøgelsen via e-boks.

#### Opfølgning på trivsels- og APV-måling

Det er lovpligtigt at udarbejde en handleplan på baggrund af trivsels- og APV-målingen.

Ved de tidligere målinger var der følgende rammer for opfølgning:

Rammer for opfølgning	Trivsels- og APV-målingen i 2018	Social kapital-målingen i 2019*
HR & Jura skulle involveres i opfølgning	Ved rød - MedarbejderTilfredshedsIndeks (MTI) under 3 (dårligt)	Enheder med social kapital-indeks på 60 eller derunder
Leder følger op i samarbejde med afdelingschefen	Ved gul rapport - MTI på 3,1 - 4 (acceptabelt)	Enheder med et social kapital-indeks på 61 - 67
Lederen står selv for opfølgningen	Ved grøn rapport - MTI på 4,1 - 5 (godt)	Enheder med et social kapital-indeks på over 67

\*Indekset for social kapital er ikke udarbejdet på kommuneniveau i 2018-undersøgelsen.

Desuden skulle alle enheder med et MTI på under 3,5 i 2018 indgå i 2019-målingen af social kapital. I den sidste revision af konceptet for lederudviklingssamtaler indgår det, at leders leder skal følge op på lederens arbejde med trivsel og sygefravær på arbejdspladsen. Dette er uanset ledelsesniveau.

Det anbefales, at opfølgningen i trivsels- og APV-målingen i 2021 følger modellen for 2018-undersøgelsen.

I det nuværende system, Defgo har det kun været muligt at gøre status på, om alle arbejdspladser udarbejder handleplaner, ved manuelt at gennemgå om den enkelte arbejdsplads har en handleplan. Systemet giver mulighed for at trække en status på, hvor mange arbejdspladser, der ikke har oprettet en handleplan. For at en sådan status er valid, skal organiseringen løbende opdateres, så den svarer til Albertslund Kommunes aktuelle organisering. Ansvar for at oprette brugere og informere systemudbydere om organisationsændringer ligger hos afdelingerne, og der er udpeget ansvarlige for opgaven. Desuden er der brug for, at systemudbydere genetablerer statusrapporten, da den ikke længere fungerer.

For at styrke opfølgningen på trivsels- og APV-målingen anbefales det, at der afholdes workshops for alle TRIO'er, hvor resultaterne af trivsels- og APV-målingen præsenteres, hvor HR & Jura faciliterer TRIO'ernes påbegyndelse af handleplanerne, så TRIO'erne selv kan tage det videre arbejde med handleplanerne med hjem i MED-udvalgene og i personalegruppen.

#### Tidsplan for trivsels- og APV-måling i 2021

Der er udarbejdet et oplæg til en tidsplan for trivsels- og APV-målingen i 2021, hvor undersøgelsen er til besvarelse hos respondenterne den 10. til 24. marts 2021, hvor resultaterne af målingen er tilgængelig for ledere og leders leder den 19. april og at handleplanerne skal være færdige og tilgængelige i APV-systemet Defgo senest i uge 24. Der kan komme justeringer i tidsplanen, når den gennemgås med systemudbydere.

Efter Chefforums behandling, lægges en sag om trivsels- og APV-måling i 2021 op til KommuneMED.

## **Økonomi**

I budgettet er der ikke afsat midler til trivsels- og APV-målingen, men undersøgelsen forventes at kunne afholdes af eksisterende centrale midler.

## **Lovgrundlag**

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, §6b om arbejdspladsvurderinger (APV).

## **Indstilling**

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum træffer beslutning om, hvorvidt trivsels- og APV-måling fremadrettet skal gennemføres hvert 2. eller hvert 3. år
2. at Chefforum godkender spørgeramme
3. at Chefforum godkender at unikt link til spørgeskemaundersøgelsen sendes til respondenter via e-boks
4. at Chefforum godkender oplæg til opfølgning på trivsels- og APV-måling
5. at Chefforum godkender oplæg til tidsplan

## **Beslutning**

Chefforum besluttede at trivsels- og APV-måling fremadrettet skal gennemføres hvert 2. år. Der skal følges op, som der plejer, på de afdelinger der har problemer. Dette kan man arbejde med løbende, så man måler igen og retter på der hvor

problematikkerne er.

Chefforum godkendte spørgerammen for trivsels- og APV-målingen

Chefforum godkendte at der sendes et unikt link til spørgeskemaundersøgelsen til respondenter via e-boks

Chefforum godkendte oplægget til opfølgningen på trivsels- og APV-måling, og understregede vigtigheden af at opfølgningen differentierer alt efter hvordan undersøgelsen falder ud i afdelingerne. Opfølgningen skal på Chefforum igen i foråret, når man har resultaterne fra målingen.

Flere chefer efterspurgte en ledermåling, der lægger sig forskudt af trivselsmålingen. Der skal afsøges, ift. hvad der er af muligheder. Chefforum tager stilling hertil på et oplyst grundlag på et fremtidigt møde.

## **Bilag**

Oversigt over spørgeramme i trivsels- APV-måling

Procesplan

## **Punkt 7: CF - Beredskabsgruppen og indsatsplan (10.00-10.45)**

14.00.00-A21-1-20

### **Anledning**

Orientering om status på kriseberedskab og procesplan for øget smittetryk i Albertslund Kommune

### **Sagsfremstilling**

Direktørforum har besluttet at genetablere kriseledelsen, da KL opfordrer til at kommuner genåbner deres kriseberedskaber.

Kommunaldirektøren vil orientere Chefforum om:

- A. Sammensætningen af kriseberedskabet
- B. Status på indsatsplan for udvidet smittetryk i Albertslund Kommune
- C. Taskforcegruppe med fokus på individorienteret indsats
- D. Faktaark der skaber overblik over tal, grafer mv. der er relevante for Albertslund Kommune ifm. Covid-19 epidemien
- E. Sundhedsstyrelsen og Styrelsen for Patientsikkerhed kontakter kommunen gennem Vagten.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringerne til efterretning

### **Beslutning**

Chefforum tog orienteringerne til efterretning.

Kommunaldirektøren orienterede om kommuner der har haft et højt smittetryk, beretter om et godt samarbejde med sundhedsmyndighederne og at kommunikationen til borgerne er altafgørende for at bryde smittekæderne.

Medarbejdere og borgere skal opfordres til fortsat at følge sundhedsstyrelsens anbefalinger, samt at installere smittestopsapp'en.

Chefforum drøftede hvad mulige mén af brugen af sprit er for vores medarbejdere, og om man kan finde alternativer i form af f.eks. vand og sæbe. Dette vil blive undersøgt af Chefen for Miljø & Teknik, samt Chefen for Børn & Familie.

### **Bilag**

Notat Indsatsplan Covid-19 efterår 2020 udkast

Bilag Oversigtsark for indsatser ved forhøjet smittetryk i Albertslund Kommune\_udkast

## **Punkt 8: CF - Orientering Sygefravær 2. kv. 2020 (10.45-10.50)**

81.28.00-P05-2-20

### **Anledning**

Chefforum får en kvartalsvis orientering om sygefraværet. Denne orientering er første orientering udarbejdet efter den nye opgørelsesmetode, hvor antal sygedage pr. ansat i kvartalet omfatter de seneste 4. løbende kvartaler.

### **Sagsfremstilling**

Sygefraværet i 2. kvartal 2020 er 13,3 dage pr. medarbejder. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder skal reduceres til 10,8 senest i 2022. Langtidssygefraværet udgør 45% af sygefraværet.

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 for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage indenfor 1 år eller længerevarende sygefravær.

En mere detaljeret gennemgang af sygefraværsmønstret viser, at 22% af de ansatte med sygefravær i hele 2. kvartal eller en del af perioden er registreret med en fratrædelsesdato.

I perioden 2. marts til 3. august 2020 har der i alt været 2.626 fraværstimer relateret til COVID-19.

På Chefforums møde den 6. februar 2020 blev det besluttet, at HR & Jura skulle gennemgå reglerne for systematisk opfølgning på sygefravær med ledelserne i Skoler & Uddannelse, Rengøringen, Hjemmeplejen, Plejeboligerne, Sundhedshuset, Miljø & Teknik. Afholdelse af møderne har været sat på pause pga. corona-nedlukningen, men er genoptaget. Desuden blev der lagt vægt på betydningen af den enkelte leders løbende, systematiske opfølgning på sygefravær.

Der er søgt midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked & Rekrutterings pulje til sygefravær på offentlige arbejdspladser, men der blev givet afslag på ansøgningen.

### **Indstilling**

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum tager orientering om sygefravær i 2. kvartal 2020 til efterretning

### **Beslutning**

Chefforum tog orienteringen til efterretning, og ønskede at der fremadrettet udarbejdes en oversigt over tallene adskilt kvartalsvist, og ikke kun ift. de seneste 12 måneder.

## **Bilag**

Status på sygefravær 2. kv. 2020.pdf

Sygefraværstatistik 2. kvartal 2020.pdf

## **Punkt 9: CF- Orientering om tidsplan for AlbertslundPraktik 2020 (10.50-10.55)**

87.15.00-A00-1-20

### **Indstilling**

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orientering om tidsplan for AlbertslundPraktik 2020 tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Som tidligere år afholdes AlbertslundPraktik i uge 44.

Formålet med AlbertslundPraktik er at lære nyt, få nye perspektiver og ny inspiration både for praktikanten, praktikstedet og den arbejdsplads, der sender en praktikant afsted. Dette kan give anledning til udvikling og nye løsninger for alle involverede.

I 2020 forløber praktikken fra den 26. oktober til den 30. oktober, og det er muligt at være i praktik 1-5 arbejdsdage.

Tidsplan for AlbertslundPraktik 2020:

- 01.09 mail til alle ledere og medarbejdere om AlbertslundPraktik
- 28.09 deadline for tilmelding til AlbertslundPraktik
- 07.10 praktikanter og praktiksteder får besked om praktiksted/værtsrolle
- 21.10 påmindelse til praktikanter om praktikaftale
- 26.10 - 30.10 praktikperiode
- 02.11 udsendelse af evalueringskort til praktikanter og værter
- 10.11 frist for besvarelse af evaluering
- 03.12 evaluering i Chefforum

Praktikken aftales mellem medarbejder og leder. Tilmelding til praktik sker via medarbejdersiden, hvor skabelonen for praktikaftalen er tilgængelig.

For en succesfuld praktik er det vigtigt, at alle involverede bakker op forløbet. Det er praktikantens ansvar, at der udarbejdes en praktikaftale.

### **Beslutning**

Chefforum godkendte tidsplanen.

## **Punkt 10: CF - Din Camino (10.55-11.00)**

00.00.00-A00-5-20

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Årets chefseminar "Din camino" består af en prolog d. 2. september i Albertslund, og Din Camino d. 10.-11. september på Liselund Slot på Møn.

Prolog: Vi begynder med en halv dag i Albertslund i Vestskoven.

Tankegang ved Møns Klint: To dages Tankegang (seminaret) i skoven omkring Møns Klint. Der vil indgå øvelser indenfor (vi overnatter på Liselund Ny Slot), men primært udenfor på gåturene

Til jeres orientering er programmet her vedlagt for prologen som er en del af jeres gruppeudviklingsforløb med Din Camino.

Praktisk til prologen:

Der vil være sandwich, frugt og vand til frokost.

Alle deltagere skal være klædt på til lejligheden. Det vil sige gode sko at gå i. Regntøj og vandtæt fodtøj, hvis det regner. Hver deltager har en lille rygsæk på til udstyr, vanddunk og mad.

### **Beslutning**

Chefforum tog orienteringen til efterretning, og fik udleveret Væksthus for Ledelses publikation om ledelse, som kan bruges til inspiration og kan være god at læse inden vores prolog med Erik Harr d. 2. september.

### **Bilag**

Drejebog for prolog - 020920

## **Punkt 11: CF - Evt.**

00.01.00-A21-9-19