

REFERAT Chefforum d. 09-12-2021

Mødedato Torsdag d. 09. december 2021 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF- Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
CF- Drøftelse af nye coronarestriktioner.....	4
CF - Evaluering af røgfri arbejdstid.....	5
CF - Kommissorium for Uddannelsesstrategi 2022.....	7
CF - Evaluering af Albertslundpraktik 2021.....	8
CF - Sygefravær 3. kvartal 2021 - status og handlinger.....	10
CF - Analyser til Budget 2023.....	13
CF - Eventuelt.....	14

Punkt 1: CF- Godkendelse af referat og dagsorden

00.01.00-A21-2-20

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at dagsorden og referat godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: CF- Drøftelse af nye coronarestriktioner

00.01.00-A21-2-20

Anledning

Drøftelse af coronasituationen i lyset af restriktioner udmeldt den 8. december 2021.

Sagsfremstilling

Drøftelse af coronasituationen i lyset af restriktioner udmeldt den 8. december 2021.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter håndteringen af coronasituationen i lyset af de nye restriktioner.

Beslutning

Chefforum drøftede situationen.

50 % af de medarbejdere, som kan løse opgaverne hjemme, kan møde frem på Rådhuset. Det er en vurdering i alle afdelinger, hvordan man håndterer det i forhold til de opgaver, som skal løses for at vi er i fuld drift.

Henrik Harder udsender en besked til alle ledere og medarbejdere i løbet af den 9. december 2021.

Julefrokoster - Alle indendørs arrangementer aflyses, mens udendørs kan fastholdes.

Coronapas - alle medarbejdere har krav på, at man kan tage coronatest i arbejdstiden. Derfor indkøber kommunen en del selvtests, som kan ligge på arbejdspladserne, så tests bliver nemt tilgængelig.

Center for Sundhed & Omsorg har allerede nu 50 selvtests, som ligger hos Lone Kreutzmann. Nyindkøbte selvtests lægges ligeledes hos Center for Omsorg & Sundhed, så kan decentrale ledere hente der. Der udarbejdes en skriftlig vejledning omkring retningslinjerne for selvtest, som sendes til alle arbejdspladser.

Ved tvivl om enkeltstående situationer omkring tests af medarbejdere skal Jura kontaktes.

Økonomi rundsender skema til opgørelse af coronaudgifter. Det er vigtigt at fortælle lederne at udgifterne opgøres efter en nettobetragtning.

Der kommer en sag på kriseledelsen omkring fortsættelse af ekstra rengøring. Det ligger klart, at der ikke vil komme ekstern finansiering til øget rengøring efter nytår.

Punkt 3: CF - Evaluering af røgfri arbejdstid

81.19.00-P00-1-18

Anledning

Efter Kommunalbestyrelsens beslutning den 14. maj 2019 trådte røgfri skoletid i kraft den 1. januar 2020, og røgfri arbejdsplads trådte i kraft på alle øvrige arbejdspladser pr. 1. august 2020. På den baggrund er der gennemført en evaluering af røgfri arbejdstid blandt alle niveau 4-ledere. Evalueringen har været behandlet i KommuneMED den 29. september 2021.

Sagsfremstilling

Skriftlig evaluering af røgfri arbejdstid

Der har været udsendt en spørgeskemaundersøgelse til 68 niveau 4-ledere om implementeringen af røgfri arbejdstid. 42 ledere svarende til 62 % har svaret på undersøgelsen. Da nogle ledere har videresendt undersøgelsen til andre ledere end niveau 4-ledere, er opgørelsen af svarprocent dog forbundet med usikkerhed. En opsamling på undersøgelsen er vedlagt som bilag.

Undersøgelsen viser, at røgfri arbejdstid helt overordnet ikke har været vanskelig at implementere, men 16 ledere angiver, at det har været særligt vanskeligt at stoppe medarbejderes rygning af cigaretter (12 ledere), e-cigaretter (3 ledere) og snus (1 leder). At sanktionere i forhold til røgfri arbejdstid har heller ikke været problematisk. 31 ledere angiver, at sanktioner ikke har været relevante. 2 ledere svarer, at de ikke har sanktioneret, selvom behovet har været der. Der kan være brug for at genopfriske rammerne for sanktionering, da de to ledere måske i virkeligheden har sanktioneret efter trin 1 om at holde et møde, hvor lederen forklarer rammerne for rygning til medarbejderen, der har røget.

I forhold til at støtte af implementeringen videre frem, angiver 12 ledere, at der ikke er brug for yderligere. De øvrige svar ser ud som om, at der er brug for at synliggøre det eksisterende materiale på Medarbejdersiden, og at overveje om materialehenvisningerne kan udvides. Desuden ser det ud som om, at der er behov for at synliggøre ledernes mulighed for at kontakte personalekonsulenterne om vejledning og sparring også omkring røgfri arbejdstid. Det ser også ud som om, at hjælp til skiltning vedrørende røgfri arbejdstid kan støtte nogle ledere.

Der bliver efterspurgt et ledermøde, hvor man drøfter dilemmaer ved røgfri arbejdstid og får et fælles fodslag om emnet. Dette vil kunne afhjælpe nogle de enkeltsituationer, der efterspørges hjælp til, fx. hjælp, når medarbejdere på andre kommunale arbejdspladser ryger.

24 ledere har svaret, at det har været meget let eller let at implementere røgfri arbejdstid i forhold til borgere, pårørende håndværkere, chauffører m.fl. 2 ledere angiver, at det har været vanskeligt eller meget vanskeligt. For 9 ledere har spørgsmålet ikke været relevant, og 7 ledere har hverken oplevet det som let eller svært.

Drøftelse i KommuneMED

Evalueringen af røgfri arbejdstid har været behandlet af KommuneMED. KommuneMEDs næstformand bemærkede, at medarbejdersiden oprindeligt havde været bekymret for, hvad næste skridt var, hvis man ikke overholdt røgfri arbejdstid. Medarbejdersiden havde en oplevelse af, at rygning var blevet mindre synlig, og at nogle måske også er holdt op med at ryge. Medarbejdersiden anbefaler en genopfriskning af reglerne, bl.a. pga. perioden med corona.

Økonomi & Stabs anbefalinger

Økonomi & Stab anbefaler, at der afholdes et møde om rygepolitikken for Lederforum, hvor der gives et rids af retningslinjerne for rygning som afsæt for en drøftelse af snitflader mellem arbejdspladser, dilemmaer og handlemuligheder for lederne. Desuden anbefales det, at retningslinjerne og et link til sitet om røgfri arbejdstid sendes til alle ledere, tr'ere og amr'ere med henvisning til, at retningslinjerne kun lige nåede at træde i kraft før corona.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at der afholdes et ledermøde om retningslinjer for røgfri arbejdstid
2. at retningslinjer og link til site om røgfri arbejdstid sendes til ledere, tr'ere og amr'ere

Beslutning

På baggrund af Chefforums drøftelse blev det besluttet, at der efter nytår sendes materiale til alle ledere med retningslinjer, ligesom retningslinjerne skal introduceres, som et led i introduktionen af nye ledere.

Røgfri Kommune drøftes endvidere i alle lokale lederfora. HR deltager gerne på disse møder.

Bilag

Status på røgfri arbejdstid

Punkt 4: CF - Kommissorium for Uddannelsesstrategi 2022

81.07.02-A00-1-21

Anledning

Godkendelse af kommissorie for uddannelsesstrategi.

Sagsfremstilling

På baggrund af mødet i Chefforum den 25. november 2021 blev det besluttet, at der skal laves et kommissorium for den kommende uddannelsesstrategi. Arbejdsgruppen har derfor udarbejdet et udkast til et kommissorium indeholdende følgende elementer:

- Baggrund
- Formål
- Fremgangsmåde og afgrænsning
- Arbejdsgruppens sammensætning
- Tidsplan

Chefforum vil løbende orienteres om processen. Chefforum inddrages primo 2022 med henblik på drøftelser vedrørende målsætningerne for strategien.

Indstilling

Chefen for Sundhed, Pleje & Omsorg indstiller,

1. at kommissorium for den kommende uddannelsesstrategi på velfærdsområdet godkendes.

Beslutning

Godkendt, idet at lederen af Ungeindsatsen inviteres med i arbejdsgruppen.

Bilag

Kommissorium_Uddannelsesstrategi 2022-2025

Punkt 5: CF - Evaluering af Albertslundpraktik 2021

87.15.00-A00-1-21

Anledning

Efter en pause pga. Corona i 2020 har der igen i 2021 været afholdt Albertslundpraktik i uge 44. Økonomi og Stab har været involveret i 9 praktikforløb, men der er formentlig flere ansatte, som har arrangeret praktik på egen hånd. I 2019 var 23 praktikanter tilmeldt praktikken

Sagsfremstilling

Forberedelse af praktik

I alt 9 medarbejdere har ønsket at komme i praktik. Praktikanterne bliver motiveret til at deltage i praktikken gennem kolleger, deres leder og Økonomi & Stabs information om AlbertslundPraktik. De fleste har ønsket praktikforløb af 1-2 dages varighed. Det var muligt at aftale, at praktikforløbet ligger på et andet tidspunkt end i uge 44.

Fremtidig afvikling af AlbertslundPraktik

I december 2019 anbefalede Økonomi og Stab, at AlbertslundPraktikken blev flyttet til uge 10, idet ØS havde fået en række henvendelser om, at placeringen af praktikugen lå uhensigtsmæssigt i forhold vedtagelsen af budgettet og udmøntningen heraf.

Chefforum valgte imidlertid at fastholde praktikken i uge 44, da uge 44 er blevet kendt som praktikuge.

Grundet få tilbagemeldinger på både praktik og evalueringer, har det ikke været muligt at udlede ret meget om årsagerne til den manglende tilslutning til praktikken. Der er således kun modtaget 3 spørgeskemaer fra praktikværter og 1 spørgeskema fra 1 praktikant. 2 praktikanter har overfor Økonomi og Stab tilkendegivet, at praktikken ikke var blevet til noget på trods af, at der var etableret kontakt mellem parterne.

Ligeledes har en praktikvært tilkendegivet, at enheden ikke har gennemført 2 ønskede praktikophold endnu, men forsøger at finde et andet tidspunkt at holde praktikken.

Nogle medarbejdere giver udtryk for, at generel travlhed og arbejdsbelastning er medvirkende til, at de ikke tilmelder sig AlbertslundPraktikken.

Desuden kan følgende være årsager til det lave deltagerantal i AlbertslundPraktikken 2021: Corona-situationen med stigende smittetal, at praktikugen stadig ligger omkring budgetudmøntningen og kommunalvalget, som lå kort efter praktikugen.

Af andre årsager kan nævnes, at der efter en coronapause måske skulle have været en mere massiv markedsføringsindsats op til tilmeldingen til praktikken.

2 mulige fremtidige scenarier:

- AlbertslundPraktikken 2022 afvikles med væsentlig større markedsføring og reklameindsats
- AlbertslundPraktikken 2022 aflyses grundet den relativt lave tilslutning i 2021 og begrænsede tilslutning i 2019.

Indstilling

Lederen af HR&Jura indstiller,

1. at evaluering af AlbertslundPraktik 2021 tages til orientering
2. at Chefforum tager stilling til, om AlbertslundPraktik skal afvikles med mere reklame i 2022 eller om den skal aflyses

Beslutning

Evalueringen taget til efterretning.

Chefforum foreslår at ordningen, som den er udformet i dag droppes, men at man gentænker ideen, så den bliver mere strategisk fokuseret i forhold til læring, tværfagligt samarbejde, rekruttering, fastholdelse og omskoling.

Der skal således udarbejdes et nyt format under samme navn.

Punkt 6: CF - Sygefravær 3. kvartal 2021 - status og handlinger

81.28.00-P07-3-21

Anledning

Chefforum orienteres kvartalsvist om sygefraværet pr. 3. kvartal 2021 og drøfter handlemuligheder i forbindelse med de steder, hvor sygefraværet er for højt og hvor det er stigende.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. ansat de seneste 4 løbende kvartaler. 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, jf. bilag 2-3. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 4. kvartal 2020 til 3. kvartal 2021.

Sygefraværet i 3. kvartal 2021 er opgjort til i gennemsnit 13,4 dage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 0,5 fraværdsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 2. kvartal 2021. Det overordnede niveau af sygefraværdsdage pr. medarbejder, er således tilnærmelsesvist identisk med det niveau, der kunne observeres før covid-19 pandemien. Chefforum satte i februar 2020 det mål, at det gennemsnitlige antal sygefraværdsdage pr. medarbejder i 2022 skal reduceres med 20 pct. i forhold til niveauet i 2019. Det svarer til et gennemsnitligt sygefravær på 10,8 dage. Derudover har Kommunalbestyrelsen med vedtagelse af Budget 2021 fastsat et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit ved udgangen af 2021, idet den beregnede budgetforbedring opgjort til 1,8 mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner. Aktuelt ligger det gennemsnitlige sygefravær 0,2 fraværdsdage over niveauet i 2020, hvorfor der skal ske et meget stort fald i sygefraværet i løbet af 4. kvartal 2021 for at komme i mål.

Siden seneste kvartalsopgørelse har sygefraværet været stigende i samtlige afdelinger med undtagelse af Sekretariat for Byudvikling & Erhverv, Økonomi & Stab, Skoler & Uddannelse samt Voksensocialafdelingen. Den Kriminalpræventive Enhed og Kultur & Fritid har de absolut højeste stigninger i sygefraværdsdage pr. medarbejder siden sidste kvartal. Der er dog få årsværk beskæftiget i Den Kriminalpræventive Enhed, hvilket påvirker opgørelsen.

Den generelle stigning i sygefraværet pr. medarbejder siden 2. kvartal 2021 kan delvist forklares med ændring i registreringen af covid-19 relateret fravær. Fra d. 2. marts 2020 og frem til juli 2021 registreredes opgørelsen af sygefravær excl. covid-19 relateret fravær, som blev opgjort særskilt. Fra perioden marts 2020 til 30. juni 2021, udgjorde dette fravær 11.047 fraværdsdage, hvilket svarer til ca. 4,6 arbejdsdage i gennemsnit pr. medarbejder. Fra institutionernes side berettes der om en dagligdag, der fortsat er påvirket af covid-19. Nu hvor denne type fravær i stedet indrapporteres som almindeligt sygefravær, må det generelle sygefravær i kommunen alt andet lige forventes at stige. Det er bemærkelsesværdigt, at niveauet er vendt tilbage til niveauet før covid-19, eftersom der kun er tale om 3 ud af 12 måneders mulig tillæg af forhenværende covid-19-fravær. Der er således ikke entydige forklaringer på stigningen i sygefraværet det seneste kvartal.

Det samlede sygefravær svarer til ca. 123 årsværk ved 260 arbejdsdage pr. årsværk. Langtidssygefraværet i hele Kommunen udgør 44% af sygefraværet og er således faldet med 2 procentpoint siden forrige opgørelse.

I forhold til det korte sygefravær er sygefraværretsretningslinjernes 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.

Chefforum havde på mødet den 16. september en temadrøftelse om sygefravær med bl.a. fakta om gældende regler for håndtering af sygefravær og handlemuligheder, herunder hvad kommunen allerede har af regler og retningslinjer, samt hvordan disse skal efterleves. Som baggrund for temadrøftelsen blev der udarbejdet et notat, som redegør for hvilke retningslinjer, der er gældende på området, samt iværksatte projekter og erfaringer samt oplæg til nogle fremadrettede indsatser, jf. bilag. På baggrund af temadrøftelsen udarbejdes der en plan ift. sygefraværssindsatsen i 2022, som drøftes i Chefforum.

Økonomi & Stab har som input til den fremadrettede sygefraværsindsats analyseret, om der er generelle sammenhænge mellem resultaterne fra den i foråret gennemførte trivsels- og APV-måling og sygefraværet på den enkelte arbejdsplads. Analysen viser, at der er en svag sammenhæng, hvilket skal ses i lyst af, at analysen alene er foretaget på arbejdspladsniveau og ikke individniveau pga. anonymitet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orientering om sygefravær i 3. kvartal 2021 til efterretning.
2. at hver enkelt chef reflekterer over fraværet i egen afdeling.

Beslutning

Sygefravær er en af kommunens største udfordringer overhovedet.

Direktøren har fokus på, at vi bliver nødt til at gøre noget andet og noget mere.

Vi skal arbejde med forebyggelse, hvad vi gør, når der er en sygemelding og endelig, hvor dygtige er vi til at få medarbejdere tilbage på arbejde eller til at få afviklet. Det er vigtigt for kulturen, også selvom det er svært. Derfor kigger direktørerne på:

- skal retningslinjer justeres?
- skal lederne understøttes bedre?
- kritisk gennemgang af tunge sager - afvikling eller jobskifte?

Der skal fremadrettet arbejdes med et rødt, gul og grøn-system. Er man gul skal man lave en handleplan, er man rødt skal man lave handleplan sammen med HR og ledelse.

Marie fortæller, at hun mangler bedre data, som kan gøre snakken med lederne mere kvalificeret. Derudover skal man bruge den systemunderstøttelse, som man bruger. HR skal have en større rolle i at finde gode løsninger. Der skal også være en medarbejderkommunikation om at sygefraværssamtaler er en god ting.

Ida fortæller at HR har en ny løsning til data, som ser lovende ud. Der skal i HRs vejledning til de enkelte ledere være fokus på hvad vi kan gøre, og ikke på hvad vi ikke kan gøre.

Sisse fortæller, at der udover sygefraværsredskaber, skal være fokus på den gode arbejdsplads og arbejdsglæde.

Kristine: Vi skal have fokus på dem, som er tilbage på arbejdspladsen. Vi skal være opmærksomme på, at kommunen er aftagere af mange svage medarbejdere, som skal finde sig til rette på arbejdsmarkedet. Det giver nogen steder udfordringer.

Birgit fortæller, at det er tydeligt at ledelsesfokus virker. Men der er en modstandskultur, som skal brydes.

Tine giver et godt eksempel fra sundhedsplejen, hvor en klar systematik viser, at man kan flytte sygefraværet.

Kristine: Det er en god ide med ledergruppe faciliteret af HR, hvor man kan drøfte konkrete løsninger.

Bilag

Sygefravær pr 3 kvartal 2021 - Enheder

Sygefravær pr 3 kvartal 2021 - Afdelinger

Sygefravær 3.kv 2019 og 3 kv. 2021 afdelinger

Notat om sygefraværsindsats

Punkt 7: CF - Analyser til Budget 2023

00.30.00-P00-5-21

Anledning

Drøftelse af status på budgetprocessen.

Sagsfremstilling

Afdelingerne for Skoler og Uddannelse, Dagtilbud samt Sundhed, Pleje og Omsorg har nu udarbejdet kommissorier til de tre store analyser, som er bestilt i budgetaftalen for 2022. De tre afdelingschefer vil orientere om planen for analysearbejdet, og Chefforum får mulighed for at komme med kommentarer og input til de tre analyser.

De øvrige spor i budgetarbejdet vil blive igangsat på et kickoff-møde i Chefforum den 6. januar. Her skal Chefforum sammen finde frem til nye temaer til Budget 2023 og afstemme, hvordan processen for analysearbejdet skal tilrettelægges.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter afdelingernes kommissorier for de tre store analyser til Budget 2023.

Beslutning

Drøftet, idet der for hvert kommissorie var følgende kommentarer:

Ældreområdet - Vi skal kigge ind i, hvilke data vi selv kan stå for, og om der er behov for yderligere udefra.

Skoleområdet - skal udforske det spændende, at vi har bedste normeringer, men at der er en oplevelse af ressourcemangel. Vi skal finde eventuelt usynlige udgiftsdrivere. Vi skal sikre, at der er ressourcer til at alle opgaver i kommissoriet kan løftes. Vigtigt at få drøftet tal med faglige organisationer inden politisk behandling.

Dagtilbud - løsere politisk bestilling. Området har selv fundet på, at der skal ses på sammenhæng mellem normalområdet og det specialiserede område. Proces sammentænkt med skoleområdet, så der er stort medarbejdersammenfald.

Henrik redegjorde for den foreslåede budgetproces.

Bilag

Kommissorium_Analyse-aeldreomraadet_Budget-2023

Kommissorium - analyse skoleområdet

Kommissorium - analyse dagtilbudsområdet

Punkt 8: CF - Eventuelt

00.01.00-A21-2-20

Anledning

Eventuelt.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Henrik redegjorde for det konstituerende møde, som forløb roligt, og som flertalsgruppen havde planlagt.