

# REFERAT Chefforum d. 17-02-2022

**Mødedato** Torsdag d. 17. februar 2022 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde.....	3
CF - Chefforums input til KB's revision af byens vision.....	4
CF - Skolestrategien.....	6
CF - Kommisorium for udvikling af nyt hygiejnekoncept post Covid19.....	8
CF - Sygefravær 4. kvartal 2021 - status og handlinger.....	10
CF - Eventuelt.....	13

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

00.01.00-A21-2-21

## **Anledning**

Godkendelse af dagsorden, samt referat fra seneste møde.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

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

## **Beslutning**

Godkendt.

**Fraværende** Søren Winther Rasmussen, Marie Guldborg (Afdelingschef Miljø & Teknik), Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV), Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked)

## **Punkt 2: CF - Chefforums input til KB's revision af byens vision**

00.01.00-P22-2-22

### **Anledning**

Kommunalbestyrelsen er, som en del af deres introduktionsprogram, i gang med at revidere byens Vision for børnene, det grønne og fællesskabet. Chefforum skal i den anledning forholde sig til visionen og give deres input til Kommunalbestyrelsens arbejde.

### **Sagsfremstilling**

Kommunalbestyrelsen blev på introduktionsmødet den 12. februar præsenteret for Albertslunds Kommunes vision, og fik efterfølgende mulighed for at påbegynde arbejdet med at revidere visionen i en workshop. I den forbindelse modtog kommunalbestyrelsen en række input i form af oplæg om borgersamlingens anbefalinger, byens udvikling og kommuneplan samt Albertslund Verdensmål Centers arbejde med verdensmål som hverdagsmål.

Næste gang Kommunalbestyrelsen mødes om arbejdet på visionen er på introduktiondag 3 den 12. marts. Her fortsætter Kommunalbestyrelsen deres arbejde med at revidere visionen og endnu engang vil medlemmerne af kommunalbestyrelsen modtage input fra organisationen som inspiration til deres arbejde. Denne gang er inputtet i form af et indspark fra elevbyrådsdagen, KommuneMED, to fokusgrupper med ledere og så Chefforum.

### **Input fra Chefforum**

På dette møde gennemfører Chefforum en kort workshop med fokus på Chefforums forståelse af visionen og forslag til forbedringer. Workshopen resulterer i et samlet input til kommunalbestyrelsen, som bringes videre i form af;

- et kortfattet notat med fokus på Chefforums forståelse af visionen samt forummets forslag til forbedringer
- en film (bestående af optagelser fra workshops på Chefforum, KommuneMED og i ledergruppen krydret med korte interviews med repræsentanter fra de tre fora)

Byens vision præsenteres undervejs i workshopen og er vedlagt sagen som bilag.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum reflekterer over egen forståelse af byens vision samt bidrager med konkrete forslag til forbedring af visionen.

### **Beslutning**

Henrik indledte med et oplæg om processen med revidering af visionen.

Cheferne blev delt i to grupper, som med udgangspunkt i værdikort skulle give billeder på de tre bærende begreber; børnene, det grønne og fællesskaber.

For børnene valgte grupperne:

- Rødder og vinger - symboliserer fundament og at man kan vokse, deltage i forpligtende fællesskaber. Forbedringer - de ældre kan fylde mere i visionen. Det kan gøres ved at fokusere på det, der går på tværs af generationer. Familiebegrebet kan godt udvides, så det indeholder nye familieformer. Endnu mere fokus på dannelse og uddannelse.

- Virkelyst, fordi det kan forholde sig til mange af de elementer, som er i et godt børneliv. og det kan bygge bro mellem værdierne.

For det grønne:

- Generøsitet - Det handler om at være generøs overfor sin omverden, give til naturen, give til hinanden ved at passe på det vi har fælles.

- Inspirerende - Hvis vi skal lykkes med en grøn strategi, så handler det om at inspirere til grønne løsninger - gennem nudging og skabelse af mening.

For fællesskaber:

Gentænkning - Vi skal gentænke vores forståelse af fællesskaberne.

Medborgere - at tage ansvar for det vi har fælles, nemlig vores by. Det handler om at forpligte sig. Det er positivt at forpligte sig overfor hinanden, fordi det skaber et fælles ansvar og forudsætning for at vi lykkes. Strategien skal fremadrettet ikke være så individorienteret.

Ida og René fremlægger overvejelser i en video til Kommunalbestyrelsen.

**Fraværende** Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked), Rikke Blom (Direktør BSV), Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Marie Guldborg (Afdelingschef Miljø & Teknik), Søren Winther Rasmussen

## Punkt 3: CF - Skolestrategien

00.01.00-A21-2-21

### Anledning

Skolestrategien forventes godkendt i marts 2022. Skole & Uddannelse vil på dette punkt redegøre for proces for tilblivelsen i Tænk tanken – deres proces, strategiens opbygning, høring, og hvordan strategien omsættes til mål og indsatser. Birgit Andeersen vil præsentere for Chefforum.

### Sagsfremstilling

Med budgetaftalen for 2021 besluttede Kommunalbestyrelsen at nedsætte en tænketank, der skulle inddrage alle aktører i udviklingen af en fokuseret strategi for fremtidens folkeskole. Tænk tankens arbejde skulle munde ud i et oplæg til Kommunalbestyrelsen, hvor tænketanken peger på anbefalinger til en ny skolestrategi med fokus på fremtidens skole. Tænk tanken afholdt sit sidste møde den 17. august 2021, og Kommunalbestyrelsen fik præsenteret anbefalingerne fra tænketanken på et temamøde den 14. september 2021.

På baggrund af anbefalingerne har forvaltningen udarbejdet et udkast til skolestrategi for perioden 2022-2026. Strategien har to niveauer - en udviklingsplan for det samlede skolevæsen, som skolelederne sammen med forvaltningen drøfter og sætter i værk og en udviklingsplan for hver skole, som skoleledelserne drøfter med medarbejderne og forvaltningen. På den måde samles skolerne og forvaltningen om fælles målsætninger og fælles indsatser, ligesom den lokale kontekst får betydning for den enkelte skoles øvrige mål og indsatser. Det har alt sammen afsæt i de fælles pejlemærker i skolestrategien.

Skolestrategien skal ses som en strategi i forlængelse af Albertslund Kommunes børne- og ungepolitik. Der vil årligt blive udarbejdet en status til Børne- og Skoleudvalget med mål, opfølgning og resultater. Denne status skal være udgangspunktet for dialogen i hele ledelses- og styringskæden.

Perioden for strategien dækker de skoleår, der begynder i den kommende valgperiode for Kommunalbestyrelsens medlemmer - skoleårene 2022/2023, 2023/2024, 2024/2025 og 2025/2026. Det er forvaltningens forslag, at udviklingsarbejdet med folkeskolen - og dermed skolestrategien - drøftes og evalueres mere indgående på politisk niveau i slutningen af perioden, hvor der samtidig skal tages stilling til, om perioden for strategien skal forlænges, om strategien skal justeres, eller om der skal udarbejdes en helt ny skolestrategi.

Skolestrategien har været i høring og er efterfølgende behandlet på et temamøde i Kommunalbestyrelsen. Den fremlægges til udvalgsbehandling i februar 2022 og forventet godkendelse i marts 2022.

### Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed og Velfærd indstiller,

1. at oplægget drøftes.

### Beslutning

Birgit holdt oplæg.

### Bilag

Skolestrategi med ændringsforslag

Chefforum feb 2022.pdf

**Fraværende** Søren Winther Rasmussen, Marie Guldborg (Afdelingschef Miljø & Teknik), Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør

BSV), Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked)

## **Punkt 4: CF - Kommissorium for udvikling af nyt hygiejnekoncept post Covid19**

29.00.00-P08-1-22

### **Anledning**

Kriseledelsen har anmodet SPL om at udarbejde et kommissorie, der kan sætte en ramme for arbejdet med at finde veje til at fastholde en høj hygiejnstandard på skoler og i dagtilbud, nu hvor covid19 restriktionerne er bortfaldet.

### **Sagsfremstilling**

Som et led i bekæmpelsen af smittespredning under Covid19 pandemien har hverdagen i skoler og dagtilbud været præget af et øget fokus på god hygiejne. Ifølge de centrale sundhedsmyndigheder, har den øgede hygiejne ikke alene været et afgørende våben i kampen mod spredning af corona, den har også resulteret i en betydelig reduktion i almindelige influenzatilfælde, forkølelsetilfælde m.m.

Børn i Albertslund skal omgives af rammer der understøtter det sunde liv. En høj hygiejnstandard i skole og dagtilbud er en (blandt flere) vigtige forudsætninger for vores børns sundhed.

Der er på den baggrund behov for at fastholde et højt hygiejne niveau. I det vedlagte kommissorie foreslås en ramme for hvordan, skole og dagtilbudsområdet kan igangsætte arbejdet med at fastholde en stæk hygiejne indsats.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det vedlagte kommissorie kvalificeres af Chefforum

### **Historik**

Beslutning fra Direktørforum, 14. februar 2022, pkt. 3:

Direktørforum drøftede det vedlagte kommissorie som sendes videre til kvalificering i chefforum med bemærkningen om at der i arbejdes skal sikres en stærk kobling til sundhedspolitikken og de målsætninger der står der.

### **Beslutning**

Rikke kunne ønske sig, at der blev lavet en evaluering af om ekstra rengøring reelt er blevet leveret.

Birgit bliver bekymret om, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe. Måske det kan håndteres i linjeledelsen, hvordan man holder fast. Det vil være en fejl, hvis lærere og pædagoger skal til at gøre rent. Der er gang i meget, som vi lige skal holde os for øje, inden vi gør mere.

Sisse fortæller at der er gang i en proces i en institution, som handler om forebyggelse af skimmelsvamp. Det hænger sammen med hygiejne. Det skal kobles. På ledermøder kunne hver enkelt afdeling lave input til kriseledelse, omkring hvordan det her kan håndteres.

Rikke foreslår at jobcentret tænkes ind, fordi der kan laves praktiker, skånejobs mv. som kan bidrage til bedre hygiejnestandard.

Henrik synes at kommissoriet er et bud på en måde at adressere problemstillingen, men det vigtigste er, at vi finder en måde. Så Kriseledelsen er åben for forslag.

Beslutning:

Der laves drøftelser i hver enkelt afdeling. Derudover laves en undersøgelse af hvilken rengøring, der bliver leveret.

## **Bilag**

Kommissorie; hygiejneindsats på skoledagtilbud

**Fraværende** Søren Winther Rasmussen, Marie Guldborg (Afdelingschef Miljø & Teknik), Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV), Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked)

## Punkt 5: CF - Sygefravær 4. kvartal 2021 - status og handlinger

81.28.00-P07-1-22

### Anledning

Orientering om sygefravær 4. kvartal 2021.

### Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 2021 er opgjort til i gennemsnit 14,1 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 0,7 fraværsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 3. kvartal 2021. Antal sygefraværsdage pr. medarbejder er således på det højeste niveau siden 2019. 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 1. kvartal 2021 til 4. kvartal 2021.

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, idet den beregnede budgetforbedring opgjort til 1,8 mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner. Med et stigende sygefravær i 2021 er dette ikke lykket. 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 3,3 sygefraværsdage pr. medarbejder.

Siden seneste kvartalsopgørelse har sygefraværet været stigende på de store velfærdsområder, dvs. inden for dagtilbud, Skoler & Uddannelse og Sundhed, Pleje og Omsorg. Sygefraværet inden for disse tre afdelinger udgør samlet ca. 74 pct. af det samlede sygefravær i 2021. Derudover har sygefraværet i det seneste kvartal været stigende inden for Kultur & Fritid samt Voksensocialafdelingen.

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 i 2021 42 pct. af det samlede sygefravær. At andelen er reduceret lidt ift. tidligere opgørelser skal ses i lyset af, at det samlede fravær er steget.

På baggrund af den bekymrende stigning i sygefraværet i 2. halvår har HR & Jura igangsat en dialog med afdelingerne ift. hvordan de gældende regler for håndtering af sygefravær efterleveres i praksis - og om der på den baggrund er behov for justeringer i procedurer. Derudover er der engageret en ekstern konsulent, som særligt skal fokusere på værktøjer til at nedbringe sygefraværet inden for dagtilbud-, skole og ældreområdet. Sygefravær vil indgå som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023. Det forventes, at der i den forbindelse udarbejdes en plan ift. sygefraværssindsatsen i 2022, og at denne drøftes i Chefforum.

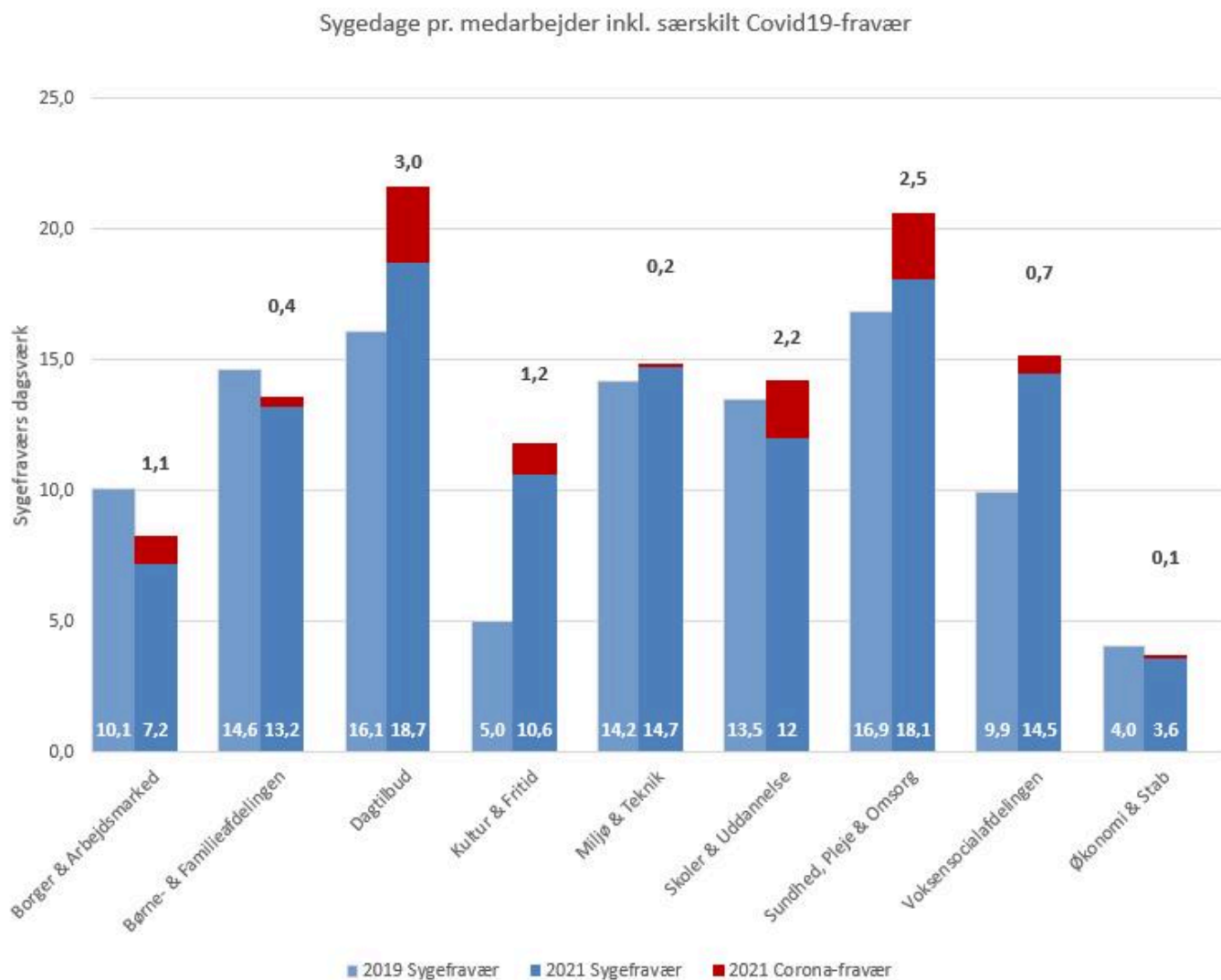
Det skal bemærkes, at sygefraværet i 2020 og 2021 er påvirket af corona-pandemien, idet der har været en varierende registreringspraksis af covid-19-fravær. I perioderne 3. marts 2020 – 30. juni 2021 og 23. november – 31. december 2021 er covid19-relateret sygefravær opgjort særskilt, da fraværet har været refusionsberettiget. Dette fravær er således registreret særskilt og indgår ikke i det opgjorte sygefravær. Det betyder, at covid19-relateret sygefravær er registreret som almindeligt sygefravær mellem 1. juli og 22. november 2021. De løbende ændringer i registreringspraksis indebærer en risiko for, at det corona-relaterede sygefravær ikke fuldt ud er blevet registreret korrekt.

Der er dog en tydelig ændring af niveauet i sygefravær, når perioden med særskilt registrering af corona-relateret sygefravær (1. halvår 2021) sammenlignes med perioden, hvor det corona-relaterede sygefravær ikke blev opgjort særskilt (1. juli 2021 til 22. november 2021). Fra d. 1/7 til 22/11 er andelen af sygefraværstimer pr. nærværstime gennemsnitligt steget med 1,4 procentpoint fra 5,6 til 7,0 procent. Der kan dog ikke observeres et tilsvarende fald i sygefraværstimer,

efter covid19 igen opgøres særskilt pr. 23. november 2021. Derfor er det klart, at udviklingen ikke alene kan tilskrives registreringspraksis, men at der generelt har været et højt sygefravær i 4. kvartal 2021.

Det kan ikke udelukkes, at det høje sygefravær kan forstærke sygefraværet yderligere som følge af øget arbejdspress blandt medarbejdere som følge af kollegaers sygefravær og vakante stillinger pga. rekrutteringsudfordringer. Ligeledes må det forventes at øget opmærksomhed på ikke at møde fysisk på arbejde med milde symptomer, fx forkølelse, hoste mv. bidrager til et øget sygefravær.

Det samlede gennemsnitlige sygefravær var i 2019 13,5 fraværsdage pr. fuldtidsmedarbejder, mens det i 2020 var 16,2 sygefraværsdage pr. medarbejder inkl. corona-relateret fravær, som i gennemsnit udgjorde 3,0 dage pr. medarbejder. I 2021 er det samlede gennemsnitlige sygefraværsdage pr. fuldtidsmedarbejder 16,0 inkl. corona-relateret fravær, idet dette i gennemsnit udgjorde 1,9 sygefraværsdage pr. fuldtidsmedarbejder. Nedenstående figur viser sygefraværet i 2021 inkl. corona-relateret fravær sammenlignet med 2019 opgjort på afdelingsniveau.



## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefravær i 2021 drøftes.

## Beslutning

Henrik redegjorde for det arbejde, som bliver sat i gang for at nedbringe det høje sygefravær gældende for hele organisationen.

Birgit vil gerne have fokus på HRs rolle. Henrik fortæller at HR gerne vil komme ud til ledergrupperne og fortælle omregler og procedure.

Tine fortalte at HR har været gode at have for at fortælle om regler om fravær.

Rikke: Den fleksible arbejdsplads kan give udfordringer i forhold til snakke om fravær.

## **Bilag**

Sygefravær 4 kv 2021 - Afdelinger

Sygefravær 4 kv 2021 - Enheder

**Fraværende** Søren Winther Rasmussen, Marie Guldborg (Afdelingschef Miljø & Teknik), Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV), Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked)

## **Punkt 6: CF - Eventuelt**

00.01.00-A21-2-21

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

### **Beslutning**

Intet at bemærke.

**Fraværende** Søren Winther Rasmussen, Marie Guldborg (Afdelingschef Miljø & Teknik), Kristine Klæbel (Direktør BKMB), Rikke Blom (Direktør BSV), Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked)