

# REFERAT Chefforum d. 24-04-2019

**Mødedato** Onsdag d. 24. april 2019 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden.....	3
CF - Opfølgende trivsels- og APV rapport 2019 (20 min.).....	4
CF - Forstærket sygefraværsindsats (10 min.).....	8
CF - Status på budgetanalyser (25 min.).....	11
CF - ØU & KB - Gennemgang og sparring af sager (30 min.).....	13
CF - Orientering om Økonomi og Stabs interne revision forår 2019.....	14
CF - Skriftlig orientering om Befolknings,- skole,- og dagpasningsprognose 2019.....	15
CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?.....	16
CF - Evt.....	17

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

00.01.00-A21-9-18

## **Anledning**

Godkendelse af dagsorden

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsordenen for mødet

## Punkt 2: CF - Opfølgende trivsels- og APV rapport 2019 (20 min.)

81.00.00-I00-1-18

### Anledning

I starten af 2019 er der gennemført en opfølgende undersøgelse for de enheder, hvor medarbejdertrivselsindekset i trivsels- og APV-målingerne i 2018 lå under gennemsnittet i Albertslund Kommune. Den opfølgende undersøgelse var en måling af den sociale kapital.

### Sagsfremstilling

Den opfølgende undersøgelse af social kapital er gennemført på 63 enheder. 803 ansatte er blevet inviteret til at deltage i undersøgelsen, og 566 ansatte har svaret. Det svarer til en svarprocent på 70,5. Til sammenligning modtog 2275 ansatte en invitation til at deltage i trivselsundersøgelsen i 2017 og 1814 ansatte, altså 80%, svarede.

I 2018 lagde Økonomi & Stab en metode til opfølgning på undersøgelsen op til KommuneMED. Opfølgningen tog udgangspunkt i indekset for social kapital, der udtrykkes i en skala fra 1-100:

- Indeks på social kapital på 60 eller derunder: HR & Jura involveres
- Indeks på social kapital mellem 61 og 67: lederen følger op i samarbejde med afdelingschefen
- Indeks på social kapital på over 67: lederen står selv for opfølgning

Denne ramme for opfølgning er meldt ud til lederne i forbindelse med udsendelse af rapporter.

I rapporter over social kapital-undersøgelsen er socialkapital-indekset udtrykt i indekstallet 1 - 100 og en rød, gul og grøn skala, hvor:

- indeks 0 - 52 er rød svarende til dårlig. Ved trivselsundersøgelsen i 2018 betød rød, at HR & Jura skulle involveres i opfølgningen.
- indeks 53 - 77 er gul svarende til acceptabelt. Ved trivselsundersøgelsen i 2018 betød gul, at lederen skulle følge op i samarbejde med afdelingschefen.
- indeks 78 - 100 er grøn svarende til godt. Ved trivselsundersøgelsen i 2018 betød grøn, at lederen selv stod for opfølgningen.

Dermed er der sat forskellige niveauer for, hvordan opfølgningen skal foregå. Det anbefales, at niveauet fra 2018 videreføres, så der tages udgangspunkt i rød-, gul-, grøn-inddelingen, dog med et tilbud til ledere af enheder med et social kapital indeks på 53 - 60 om, at involvere HR & Jura til et skræddersyet forløb. Med den inddeling vil der være følgende forpligtelser til opfølgning:

- 6 enheder har et rødt - dårligt - social kapital-indeks på 0 - 52. De enheder skal involvere HR & Jura
- 18 enheder har et gult - acceptabelt - social kapital-indeks på 53-60. Lederen af enhederne skal følge op i samarbejde med afdelingschefen. De kan involvere HR & Jura
- 33 enheder har et gult - acceptabelt - social kapital-indeks på 61 - 77. Lederen af enhederne skal følge op i samarbejde med afdelingschefen.
- 1 enhed har et grønt - godt - social kapital-indeks på 78 - 100. Her står lederen selv for opfølgningen.

Bilag 1 viser fordelingen af enheder på de fire typer af opfølgning er. 5 enheder har ikke fået dannet rapporter, da der har været for få besvarelser til at anonymiteten kunne bevares.

I 2018-trivselsundersøgelsen var der 6 enheder med et rødt medarbejdertrivselsindeks. 2 af enhederne har også i 2019-undersøgelsen af social kapital et rødt niveau, mens de 4 andre enheders niveau af social kapital er gult.

### Proces for opfølgning

For enheder med rød - dårlig - social kapital. Det anbefales, at HR & Jura afholder et indledende møde med trioen (leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant) for at afklare, hvad, der er behov for at arbejde med og at ændre. Nogle enheder er allerede i gang med andre tiltag, f.eks. et sygefraværsprojekt eller et fagligt udviklingsprojekt. HR & Jura understøtter, at opfølgningen på undersøgelsen af social kapital hænger sammen med andre tiltag. Dette lægger op af den helhedstænkning, der er i sammenhængen mellem social kapital og kerneopgaven, og skal understøtte enheden bedst muligt ud fra et helhedsperspektiv. Desuden anbefales det, at som en del af opfølgningen skal overvejes, om det kan være gavnligt at gennemføre endnu en opfølgende undersøgelse af den sociale kapital før den samlede trivselsundersøgelsen, som skal gennemføres for alle kommunens ansatte i 2021.

For enheder med gul - acceptabel - social kapital, hvor lederen skal følge op i samarbejde med afdelingschefen og kan involvere HR og Jura: Leder og afdelingschef aftaler, om HR & Jura involveres, og aftale hvordan de i øvrigt følger op med involvering af MED-organisationen.

For enheder med gul - acceptabel - social kapital, hvor lederen skal følge op i samarbejde med afdelingschefen: Leder og afdelingschef aftaler, hvordan de i øvrigt følger op med involvering af MED-organisationen.

For enheder med grøn - god - social kapital, hvor lederen selv står for opfølgningen: leder involverer medarbejderne i opfølgningen.

Det anbefales, at alle enheder med en rød eller gul social kapital skal udarbejde en handleplan, der skal lægges i Albertslund Kommunes fælles APV-handlingsplansystem, Defgo senest den 1. juni. Desuden anbefales det, at HR & Jura udarbejder en status til chefforum i marts 2020 om arbejdet med handleplaner. I 2021 gennemføres den lovpligtige trivsels- og APV-undersøgelse for alle enheder.

KommuneMED orienteres om undersøgelsen af social kapital på sit møde den 4. april.

### **Supplerende Sagsfremstilling**

Der er udarbejdet et oplæg, som viser enheder med negativ udvikling af social kapital-indeks, og de 11 enheder med den mest positive udvikling i social kapital-indekset. I 22 enheder har der været en negativ udvikling af den sociale kapital. Oplægget indeholder også en oversigt over, hvor hyppige de forskellige enheder er røde, gule og grønne i undersøgelseerne i 2018- og 2019-undersøgelsen. Både i 2018 og 2019 er der flest røde markeringer af "Forholdet mellem medarbejdere i gruppen og ledelsen" med 21 enheder i 2018 og 18 enheder i 2019, mens "Gruppens samarbejde med andre grupper / afdelinger" har flest grønne markeringer med 10 enheder i 2018 og 12 enheder i 2019. I 2018 er der dog lige så mange grønne markeringer af temaet "Gruppen". Der er ingen enheder med grønne markeringer i temaet "Forholdet mellem medarbejdere i gruppen og ledelsen"

I 2019-undersøgelsen er der 24 enheder, der har et social kapital-indeks på mindre end 60. De 24 enheder fordeler sig over 11 forskellige institutioner. Se slide 5 og 6.

Oplægget indeholder også oplysninger om social kapital fra trivselsundersøgelsen i 2018, social kapital-undersøgelsen fra 2019 og udviklingen i sygefravær fra 2016 til 2019 for hver af de enheder, der deltog i 2019-

undersøgelsen. I de tilfælde, hvor der er udarbejdet rapporter for underenheder, er resultaterne fra 2018- og 2019-undersøgelserne præsenteret. For disse er der ikke særskilte oplysninger om sygefravær.

## Opfølgning på undersøgelserne af social kapital

Det anbefales, at HR & Jura der følges op på følgende enheder:

- Helhedsundervisningen, Albertslund Ungecentre
- Indskolingen og SFOen på Egelundskolen. Egelundskolen har, med medvirken af direktør og afdelingschef, igangsat et forløb med konsulentfirmaet HR7. Dette forløb indeholder bl.a. opfølgning på undersøgelsen af social kapital.
- AB-gruppen, Melletrin og XY-gruppen på Herstedøster Skole: det anbefales, at HR & Jura involveres i opfølgningen på undersøgelsen af social kapital.
- Indskoling, Melletrin og SFO på Herstedvester Skole: det anbefales, HR & Jura involveres i opfølgningen på undersøgelsen af social kapital. Det skal bemærkes, at der ved årsskiftet startede en ny skoleleder, som har fokus på udviklingen af skolen.
- Familieafsnittet: det anbefales, at HR & Jura involveres i opfølgningen af social kapital med opmærksomhed på sammenhæng til den igangværende genopretningsplan.
- Familieskolen: det anbefales, at HR & Jura involveres i opfølgningen af social kapital.
- Team 1 i PPR: det anbefales, at HR & Jura involveres i opfølgningen af social kapital.
- Humlehusene 7F: trivselsprojektet "Sunde Arbejdsfællesskaber" er i gang. Her deltager HR & Jura i styregruppen.
- Rehabiliseringsafdelingen: trivselsprojektet "Sunde Arbejdsfællesskaber" kommer først til afdelingen sidst i 2019. Efter afklaring med afdelingschefen anbefales det, at HR & Jura involveres i opfølgningen af social kapital.
- Jobcentret og underliggende enheder: I forbindelse med "Forstærket sygefraværsindsats" gennemføres et pilotprojekt i Jobcentret. Det anbefales, at pilotprojekterne også omfatter trivselsperspektiv. Dette skal ses i lyset af, at 4 ud af de 22 enheder med negativ udvikling i social kapital er en del af Jobcentret. Det skal bemærkes, at 1 enhed under Jobcentret har haft en positiv udvikling i den sociale kapital.
- Lønadministration og sekretariat: det anbefales, at HR & Jura involveres i opfølgningen af social kapital.

## Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at forpligtelsen til opfølgningsformen sker efter samme niveauer som i 2018-trivselsundersøgelsen, dog med tilbud om at arbejdspladser med et social kapital-indeks på 53 - 60 kan involvere HR & Jura og at det skal overvejes at gennemføre en ekstra opfølgende undersøgelse af den sociale kapital
2. at alle enheder med rød eller gul social kapital-indeks i 2019-undersøgelsen skal lægge en handlingsplan i Defgo senest den 1. juni 2019
3. at chefforum behandler en status på opfølgning på social kapital-undersøgelsen i marts 2020

## Historik

Chefforum, 28. marts 2019, pkt. 3:

Chefforum besluttede at sagen skal på endnu en gang.

Chefforum ønsker at blive præsenteret for bevægelserne i social kapital-indekset. Også bevægelserne hen over kommunegennemsnittet er centralt at få tydeliggjort. Formålet er at identificere de arbejdspladser, hvor der ingen positiv bevægelse er, for at kunne sætte ind der.

Forskelle i den gule "acceptable" kategori skal kunne ses, og samtidig ønskede chefforum at se tallene i sammenhæng med sygefraværsopgørelserne.

Leders leder får adgang til undersøgelserne af social kapital ved at bruge det login, som de har til systemet, Defgo, hvor rapporterne ligger og hvor handleplanerne også skal lægges ind.

Forslaget om først at se status om et år er for sent, da det er vigtigt at følge udviklingen i arbejdsmiljøet på de steder, der scorer lavt.

## **Beslutning**

Chefforum godkendte indstillingen idet det samtidig bemærkedes, at:

- det stadig er lidt sent, at CF først ser noget igen i 2020. Derfor besluttedes det, at der laves en afrapportering til CF i december 2019 på baggrund af HR/Juras dialog med MEDudvalgene i november. Kadancen i APV'en fastholdes for nu, men der arbejdes på, at der fremover laves APV hver 2. år og opfølgning hvert 2. år.
- I de tilfælde, hvor Spark er inde over, skal HR/Jura være med i styregruppe/følgegruppe.

## **Bilag**

Oversigt over gennemførte opfølgende trivselsundersøgelser 2019

Social kapital og sygefravær

## Punkt 3: CF - Forstærket sygefraværsindsats (10 min.)

81.28.00-P20-1-18

### Anledning

Ansatte i Albertslund Kommune havde i 2018 i gennemsnit 13,4 sygedage, svarende til en sygefraværsprocent 5,9. Dette er samme niveau som i 2017 og blandt landets højeste sygefravær. I Albertslund Kommune har der været en indsats i flere år. På trods af dette er sygefraværet ikke faldet. Det høje fravær har konsekvenser for opgaveløsningen for borgerne, for både de fraværende og de tilbageværende medarbejdere og for kommunens økonomi. Derfor er der udarbejdet et oplæg til en forstærket sygefraværsindsatsen.

På den baggrund har DIF den 18. marts 2019 godkendt et oplæg til forstærket sygefraværsindsats, som KommuneMED kvalificerede i dets årlige sygefraværdrøftelse på mødet den 4. april. 2019. ØU havde et temamøde om sygefravær, herunder en handleplan i form af den forstærkede indsats.

### Sagsfremstilling

"Forstærket sygefraværsindsats" tager udgangspunkt i de gældende rammer:

- Retningslinjer for sygefravær med lederens direkte og konkrete opfølgning med 2-6-14-modellen
- Den administrative ramme med lederens forpligtelse til at holde sygefraværssamtaler, når
  - medarbejdere har været syge i 3 perioder eller flere inden for de sidste 6 måneder
  - medarbejdere har været syge i 15 dage eller flere inden for de sidste 12 måneder
  - ved længerevarende sygefravær

Desuden lægger "Forstærket sygefraværsindsats" op til at videreføre handlingsplaner, som afdelingschefer og HR & Jura i dag udarbejder i afdelinger med højt sygefravær, ligesom der drages erfaringer er Sundhed, Pleje & Omsorgs projekt "Stærke Arbejdsfællesskaber".

Indsatserne tager udgangspunkt i Albertslund Kommunes arbejdspladsers opgaver i forhold til kerneopgaven.

Derudover anbefales 4 indsatser på gruppeniveau og 2 indsatser på individniveau. Indsatserne på gruppeniveau er:

1. Pilotprojekter i Dagtilbud og Jobcentret. Formål: At sænke fraværet gennem fokus på nærvær.
2. Kvartalsvis behandling af sygefraværstatistik og -indsats i Chefforum. Formål: Ledelsesfokus på nedbringelse af sygefravær.
3. Håndholdte forløb for de 10 arbejdspladser, der har de største udfordringer med sygefravær. Formål: At fremme nærvær og nedbringe sygefraværet på arbejdspladser med størst behov for det.
4. Afdækning af eventuelle sammenhænge mellem sygefravær og andre HR-emner. Formål: Oplæg til andre HR-indsatser kan forventes at bidrage til at reducere sygefraværet.

Indsatserne på individniveau handler om en revitalisering af retningslinjerne for sygefraværspolitikken og rammerne for sygefraværssamtalen, og omfatter:

1. Den svære samtale. Formål: At klæde ledere på til at efterleve kommunens rammer om sygefravær i praksis.
2. Individuel rådgivning om sygefravær og sygefraværssamtaler ved konkret behov. Formål: At ledere understøttes i deres mangesidede ledelsesopgave.

Et oplæg til indhold og hvornår det forventes at den enkelte indsats kan sættes i værk er uddybet i bilaget "Forstærket sygefraværsindsats".

## Indsats 2. Håndholdte forløb om sygefravær

Af de 10 enheder med det højeste sygefravær er der 5 daginstitutioner og PAU-eleverne. Institutioner indgår i pilotprojektet om sygefravær, jf. indsats 1. Egelundskolen og plejeboligerne indgår som en af de 10 enheder med højest sygefravær. Her er allerede igangsat trivselsprojekter med ekstern konsulentbistand. For forløbet i Egelundskolen anbefales det, at det igangværende projekt også skal håndtere sygefraværsudfordringen. Projektet i plejeboligerne er bl.a. iværksat for at nedbringe sygefraværet. I sagen om opfølgning på trivsel- og APV-undersøgelse er det anbefalet, at HR & Jura involveres i opfølgningen af social kapital for Familieafsnittet. Forløbet skal have opmærksomhed på sammenhæng til den igangværende genopretningsplan, som er højt prioriteret. Det anbefales, at opfølgningen også har fokus på nedbringelse af det høje sygefravær.

Derudover anbefales det, at der gennemføres særlige forløb for:

- Sundhedsplejen
- Voksne med særlige behov
- PPR i sammenhæng med opfølgning på undersøgelsen af social kapital
- Brøndagerskolen
- Herstedvester Skole i sammenhæng med opfølgning på undersøgelsen af social kapital, som opbakning til den nye leder.

Dermed anbefales der kun håndteholde forløb for 7 enheder. Baggrunden er, at mange dagtilbud har et højt sygefravær, og pilotprojektet på dagtilbudsområdet derfor kræver en indsats, der inkluderer håndholdte forløb for en række institutioner.

## Udvikling i sygefravær 2016 til 2018 og sygefravær 1. kvartal 2019

Der er udarbejdet en oversigt over udviklingen i sygefravær fra 2016 til 2018. Sygefraværstallene er skrevet med rødt, hvis de overstiger det fastsatte måltal og med grøn hvis de ligger på niveau med eller under måltallet. Der er også udarbejdet et bilag, der giver en oversigt over de 10 enheder med:

- det højeste sygefravær fra 2016 til 2018
- den største stigning i sygefravær fra 2016 til 2018
- det største fald i sygefravær fra 2016 til 2018

Desuden er der bilagt en oversigt over sygefraværet i 1. kvartal 2019.

## Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at "Forstærket sygefraværsindsats" tages til efterretning
2. at de 7 enheder til håndholdt forløb under indsats 3 i "Forstærket sygefraværsindsats" godkendes
3. at orientering om udvikling i sygefravær 2016 til og for 1. kvartal 2019 tages til efterretning

## Beslutning

Indstillingen blev godkendt, idet følgende bemærkedes:

Der gennemføres håndholdte forløb for følgende arbejdspladser:

- Sundhedsplejen
- Voksne med særlige behov
- PPR
- Brøndagerskolen
- Herstedvester skole

PAU indgår i pilotprojektet for Dagtilbud. Pilotprojektet for Dagtilbud omfatter en række håndholdte forløb.

HR & Jura skal fremover over også følge de igangsatte forløb hos:

- Egelundskolen
- Familieafsnittet

Afdelingschefen orienterer den enkelte enhed om, at HR & Jura henvender sig.

## **Bilag**

Forstærket sygefraværsindsats

Sygefravær 2016-2018

Opsummering af sygefraværsudvikling 2016-2018

Sygefravær 1. kv. 2019

## **Punkt 4: CF - Status på budgetanalyser (25 min.)**

00.01.00-S00-3-19

### **Anledning**

Status på budgetanalyser

### **Sagsfremstilling**

På mødet orienteres Chefforum om den opsamling, Økonomi og Stab har foretaget på baggrund af drøftelserne om administrationsanalysen på mødet i Chefforum den 11. april.

Herudover vil der være mulighed for at drøfte eventuelle. udeståender i forhold til budgetanalyserne og forberedelserne på budgetseminaret.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter status på budgetanalyserne.

### **Beslutning**

Økonomi arbejder videre med administrationsanalysen. Til sammenligning ligger vi ca. 27 mio over Brøndby på administration. Organiseringen er dog forskellig, så det er svært at sammenligne 1-1.

Der køres videre i de 3 spor, men ligges ikke noget konkret frem på budgetseminaret.

Præsentationer til budgetseminar 3. maj:

Som udgangspunkt bruges nøgletal fra KØF, men er der flere, er det chefernes opgave at plukke.

Det aftales, at der ikke tages mere end 3 ekstra nøgletal med af hensyn til overblikket.

Pga mængden af analyser på seminaret, er det nødvendigt at være helt skarp på hovedbudskaber i oplæggene, så budgetseminaret bliver så klart som muligt.

Cheferne skal ikke forsøge at svare på spørgsmål om, "hvordan det kommer til at række". Budgetseminaret viser kan/skal og umiddelbare potentialer. Efterfølgende kommer der en fase 2, hvor der kan gås dybere.

Skabelonen fra ØS til præsentationerne kan afviges, og der kan derfor præsenteres "skal" før "kan".

Kan/skal lægges i budgetmappen. MED orienteres om, at analysen er i gang, og kan ses i mappen.

Så længe, der ikke er langt spor ind, sættes der ikke gang i en debat.

Cheferne håndterer analyserne i deres afdelinger. Anledning til at holde afdelingsMED-dialogmøder. Men der kan ikke tales om spor endnu.

## **Punkt 5: CF - ØU & KB - Gennemgang og sparring af sager (30 min.)**

00.01.00-A21-9-18

### **Anledning**

Økonomiudvalgsrådet d. 2. april og Kommunalbestyrelsesrådet d. 9. april.

### **Sagsfremstilling**

På baggrund af beslutningerne på hhv. ØU og KB kan Chefforum drøfte og sparre på konkrete sager fra møderne.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter og sparrer omkring sagerne fra Økonomiudvalgsrådet den 2. april 2019 og Kommunalbestyrelsesrådet den 9. april 2019.

### **Beslutning**

Drøftet.

# Punkt 6: CF - Orientering om Økonomi og Stabs interne revision forår 2019

00.32.00-K01-2-18

## Anledning

Økonomi og Stab skal gennemføre økonomisk ledelseskontrol forår/sommer 2019.

## Sagsfremstilling

Økonomi og Stab vil gennemføre intern revision i forår/sommer 2019. I lighed med tidligere år udvælges 5 enheder til anmeldt besøg.

Formålet med besøget er at:

1. sikre at kommunens økonomiske fundament er i orden,
2. udvikle Økonomi og Stabs ydelser (callcenter, intern revision mv.)
3. give kommunens ledere større tryghed i forhold til økonomisk administrative procedurer

I forår/sommer 2019 vil følgende enheder modtage besøg:

- Hjemme- og Sygeplejen
- Skoleafdelingen
- Sundhedsplejen
- Sydstjernen
- Egelundsskolen

Økonomi og Stab har ansvaret for at understøtte implementeringen af et velfungerende økonomisk ledelsestilsyn. I den rolle ligger både at kontrollere at kommunens ledere overholder regler og retningslinjer, samt sikre at lederne får den nødvendige vejledning. For at skabe mest mulig værdi for den enkelte leder, vil det økonomiske ledelsestilsyn være anmeldt og forberedt med en spørgeguide.

## Lovgrundlag

Spilleregler for god økonomistyring

## Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at Chefforum tager orientering om gennemførelse af intern revision til efterretning

## Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 7: CF - Skriftlig orientering om Befolknings,- skole,- og dagpasningsprognose 2019**

00.01.00-P10-1-18

### **Indstilling**

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Befolknings,- skole,- og dagpasningsprognosen 2019 tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Befolknings,- skole,- og dagpasningsprognosen 2019 er blevet udarbejdet, og fremlægges til skriftlig orientering for Chefforum. Rapporten vil blive forlagt til orientering for ØU i maj. Med det indarbejdede boligbyggeprogram, hvor der planlægges at blive bygget ca. 5.500 boliger de næste 16 år, forventes der at komme en væsentlig befolkningstilvækst. Bilag 1 viser befolkningstilvæksten på aldersgrupper i perioden 2019-2034.

Ovenstående materiale eftersendes den 23. april 2019.

### **Beslutning**

Oreiteringen blev taget til efterretning, idet det bemærkedes, at ældreprognosen fremadrettet skal fast ind i prognoseprogrammet og flowet sammen med de øvrige.

### **Bilag**

Bilag 1 - Aldersgruppefordeling\_CF\_24 april

Rapport 2019 Albertslund 20190423\_ENDELIGE

## **Punkt 8: CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?**

00.01.00-A21-9-18

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum i fællesskab opsummerer hvad der skal kommunikeres ud til afdelingerne efter dagens møde.

### **Beslutning**

Kan/skal analyser i afdelingerne.

Sygefravær. Dem, der har konkrete insitutioner, der skal ringes op af HR skal varsle ledere.

## **Punkt 9: CF - Evt.**

00.01.00-A21-9-18

### **Beslutning**

Intet at referere.