

# REFERAT Direktionen d. 03-09-2024

**Mødedato**           Tirsdag d. 03. september 2024 kl. 10:00

**Mødested**           Mødelokale 1.14

**Mødedeltagere**   Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh  
Manghezi

## **Indholdsfortegnelse**

Øvrige sager.....	3
Lukket.....	4
Disponering af overført mindreforbrug fra budgetforlig 2023.....	5

# Punkt 1: Øvrige sager

23/22369

## Baggrund

Temadrøftelser i BY

Der er overvejelse om at udskyde temadrøftelsen i Byrådet om frisættelse, til senere. Der er pt. planlagt følgende temadrøftelser i byrådet:

- September – frisættelse
- Oktober – integration
- November – opfølgning på udviklingsstrategiproces med den fælles fremtidsfortælling

Næste berammede temadrøftelsesmøde er marts 2025, hvor der pt. ikke er fastsat tema

Temadrøftelser: Det besluttet at temadrøftelse om integration udskydes til marts 2025 og at temadrøftelse om fleksibilitet/frisættelse afholdes i oktober 2024. temadrøftelse om implementering af udviklingsstrategien fastholdes i november 2024. Dermed afholdes der ikke temadrøftelse i september 2024 aht. De igangværende politiske aktiviteter ift. budget og borgerdialog ifm. udviklingsstrategien.

Opfølgning på budgetseminaret

Program til direktionsseminaret, eftersendes særskilt pr. mail.

## **Punkt 2: Lukket**

21/12763

# Punkt 3: Disponering af overført mindreforbrug fra budgetforlig 2023

24/16905

## Baggrund

I budgetforlig 2023 blev der afsat 4 mio. kr. til at understøtte indsatser omkring rekruttering og fastholdelse samt 600.000 kr. til at understøtte sygefraværsindsatsen. 250.000 kr. blev disponeret til at gennemføre lederkurser i håndtering af sygefravær, og de resterende midlerne blev udbudt som målrettede puljer, hvor personaleledere kunne ansøge puljerne efter aftale med den pågældende centerchef.

Flere af de godkendte indsatser blev gennemført for et mindre beløb end ansøgt, hvorfor der ved udgangen af 2023 blev konstateret et mindreforbrug på puljerne, som resulterede i en overførsel på 500.000 kr. til budget 2024.

Denne sag fremlægger forslag til anvendelse af de 500.000 kr. indenfor for de overskrifter, som midlerne i 2023 blev disponeret til: rekruttering, fastholdelse og sygefravær.

## Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller, at Direktionen godkender at de 500.000 kr. disponeres til følgende aktiviteter

1. 3 X 1-dagskursus indenfor 'regler, retningslinjer og systematiske samtaler om sygefravær'
2. Stressforebyggende samtaleforløb der forebygger stressrelateret sygefravær
3. Indsatser der styrker den Sociale Kapital på arbejdspladser med højt sygefravær

## Beslutning Direktionen den 03-09-2024

Sagen udsættes og drøftes i sammenhæng med sag vedr. status på sygefraværsindsatsen.

## Sagsfremstilling

Hvor midlerne til rekruttering, fastholdelse og sygefravær i 2023 primært blev udbudt som puljer, der lokalt kunne ansøges, så lægger denne sag op til en central udmøntning, hvor midlerne anvendes i en fokuseret strategisk indsats, der understøtter tilknytning af organisationens arbejdskraft i en tid med arbejdskraftudfordring.

Center For Byråd og Administration foreslår, at de overførte midler på 500.000 kr. disponeres til tre strategisk forankret indsatsområder med hver deres fokusering på at styrke grundlaget for tilknytning til arbejdspladsen:

1. 1-dags kursus indenfor regler, retningslinjer og systematiske samtaler om sygefravær, afholdt af KL
2. Stressforebyggende samtaleforløb der forebygger arbejdsrelateret stress
3. Indsatser der styrker social kapital på arbejdspladser med højt sygefravær

Ad1) 1-dagskursus indenfor 'Regler, retningslinjer og systematiske samtaler om sygefravær'

Det er vigtigt, at ledelsen er klædt på til at understøtte, at medarbejdere der sygemeldes, bevarer tilknytningen til arbejdspladsen og vender hurtigst muligt tilbage til arbejdspladsen. Det kræver, at alle personaleledere har solide kompetencer indenfor håndtering af sygefravær og de regler, retningslinjer og praksis, der er på området.

KL blev i 2023 hyret ind til at gennemføre 7 X 1-dagskurser indenfor temaet 'Regler, retningslinjer og systematiske samtaler om sygefravær'. Ca. 140 ledere deltog, og det kan konstateres, at der er brug for at gennemføre yderligere 3 kurser for ledere med personaleansvar.

Kurset styrker ledernes kompetencer og handlemuligheder i forhold til sygefravær, herunder tilknytning til arbejdspladsen under sygeperioden samt hurtigst muligt helt eller delvist tilbage til arbejdet.

Der gennemføres 3 X 1-dagskurser med plads til 60 ledere til en samlet pris på: 105.000 kr.

## Ad 2) stressforebyggende samtaleforløb

Et stressforebyggende samtaleforløb tilbydes til medarbejdere, der oplever at være presset, belastet eller stresset. Formålet med samtaleforløbet er at forebygge stressrelateret sygefravær.

Forløbet: Medarbejderen får udarbejdet en stressprofil, som følges op af en to-timers samtale med en HR-konsulent og efterfølgende en tilbagemeldingssamtale, hvor HR-konsulenten, medarbejderen og dennes leder mødes mhp. at leder får indsigt i, hvad der presser/stresser, og der etableres aftaler og tiltag, der understøtter, at pres/stress mindskes og medarbejderen fastholdes.

Erfaringerne er, at både medarbejder og leder kommer styrket ud af disse samtaleforløb og med brugbar indsigt og handleplan til at reducere de oplevede belastninger/stress.

HR-konsulenterne har hidtil gennemført stressforebyggende samtaler, men en stigende efterspørgsel gør det svært at efterkomme. De stressforebyggende samtaler har hele tiden været en del af porteføljen i det omfang, at det har kunne løftes ved siden af de øvrige opgaver.

CBA foreslår, at der afsættes 100.000 kr. til stressforebyggende samtaleforløb svarende til 20 forløb. Midlerne anvendes til ekstern konsulentbistand, der kan forestå stressforebyggende samtaler i de perioder, hvor HR-konsulenterne ikke kan løfte opgaven.

CBA iværksætter en opfølgende evaluering af effekten af de stressforebyggende samtaleforløb. Der lægges op til en systematisk erfaringsopsamling mhp. at vurdere værdiskabelsen af de stressforebyggende samtaleforløb på kort og lidt længere sigt mhp. at vurdere stressforebyggende samtaler som et målrettet tilbud i organisationen.

## Ad3) Indsatser på arbejdspladser med højt sygefravær

En høj social kapital fremkommer, når det lykkes en gruppe mennesker at bidrage til kerneopgaven i fællesskab. Social kapital styrker de sociale relationer, trivslen og samarbejdet om løsningen af kerneopgaven. Alt sammen forudsætninger for en høj grad af tilknytning til arbejdspladser samt en effektiv arbejdsplads med innovation og forandringsparathed. Social kapital er således en af forudsætningen for, at kommunens arbejdspladser kan udvikle velfærdsopgaven samt fleksible arbejdsformer, som strategi for fremtidens velfærd står på. Styrkelse af den sociale kapital har således mange positive effekter, også på sygefraværet.

Det har kunne konstateres, at en række af de processer, som HR-konsulenterne har understøttet, har handlet om fælles forståelse af kerneopgaven og udvikling af den sociale kapital på arbejdspladsen. En målrettet indsats på at højne den sociale kapital på arbejdspladser, der oplever udfordringer med højt sygefravær og høj personaleomsætning, vurderes derfor at kunne gøre en forskel. Derudover er det en mulighed for at revitalisere HTK's tilgang til arbejdet med kerneopgaven og social kapital bredt i organisationen.

CBA foreslår, at der afsættes 295.000 kr. til indsatser, der fokuserer på at højne den sociale kapital på arbejdspladser med højt sygefravær. CBA følger indsatser og erfaringer tæt og forventer, at der kan udvindes koncepter og erfaringer, som efterfølgende kan anvendes på arbejdspladser med højt eller stigende sygefravær.

Det forventes, at der kan igangsættes indsatser på 4-6 arbejdspladser afhængig af, hvor store indsatser, der vurderes behov for.