

REFERAT Chefforum d. 18-05-2017

Mødedato Torsdag d. 18. maj 2017 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Godkendelse af træningsplan for 2017-2018.....	4
CF - Ferieplaner.....	5
CF - Arbejds- og mødekulturen i Social & Familie.....	6
CF - Orientering om revision af budgetbog 1.....	7
CF - Skriftlig orientering om vagtordningen på rådhuset.....	8
CF - Skriftlig orientering - Sygefraværstatistik 1. kv. 2017.....	9
Lukket.....	11

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-3-17

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen for mødet godkendes
2. at referat for møde af d. 2. maj 2017 godkendes

Beslutning

Chefforum godkendte referatet.

Punkt 4 i dagsordenen flyttes ned som sidste punkt på dagsordenen.

Punkt 2: CF - Godkendelse af træningsplan for 2017-2018

00.01.00-A00-26-17

Anledning

Godkendelse af træningsplan for 2017-2018

Sagsfremstilling

Ved chefforums møde d. 25. april drøftede chefforum deres træningsplan for 2016 og hvilke træningsbaner der var blevet udført.

Ved samme møde kom chefforum med ønsker til fremtidige træningsbaner for årene 2017 og 2018. Forslag til disse træningsbaner er formuleret og vedlagt som bilag i en ny træningsplan til godkendelse af chefforum.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum godkender træningsplanen for 2017-2018

Beslutning

Chefforum godkendte ikke træningsplanen.

Hovedteksten skal opdateres. Jette Runchel har givet rettelser til Jonatan W. Petersen. Årstal og afsnittet om hvordan cheferne skal træne skal justeres. Generelt er der behov for en gennemskrivning af teksten, så alt indhold er opdateret.

Derudover besluttede chefforum følgende:

- Når alle har gennemført LULS inden sommerferien, skal det drøftes på chefforum om der er tendenser på tværs som med fordel kan tænkes ind i træningsplanen. Chefforum skal dele blikket på tværs af LULS med hinanden.
- I forbindelse med opstart af den nye kommunalbestyrelse, skal der etableres gode relationer lige fra starten. Chefforum skal arbejde målrettet på dette, og her spiller arbejdet med kodeks for relation mellem administration og politikere en rolle.
- At der skal være fokus på en god "onboarding" proces i forhold til de to nye chefer og kommende nye ledere.

Chefforum skal have planen igen, når den er helt opdateret i forhold til 2017 og 2018 inkl. ovenstående input.

Bilag

Træningsplan for Chefforum 2017-2018

Punkt 3: CF - Ferieplaner

00.01.00-A00-25-17

Anledning

Chefforum drøfter ferieplaner for sommeren 2017 og plan for bagvagt.

Sagsfremstilling

Chefforum drøfter ferieplaner for sommeren 2017 og plan for bagvagt.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum drøfter ferieplaner og bagvagt for sommeren 2017.

Beslutning

Cheferne melder ind til Jonatan W. Petersen om hvornår de holder ferie inkl. mobilnr. Der udarbejdes en samlet ferieplan for chefforum. Man skal kunne kontaktes, selv om målet er, at man fredes i sin ferie.

Punkt 4: CF - Arbejds- og mødekulturen i Social & Familie

00.01.00-A00-26-17

Anledning

Afdelingschefen for Social & Familie orienterer chefforum om processen med at ændre arbejds- og mødekulturen i Social & Familie.

Sagsfremstilling

Chefforum drøftede d. 11. oktober 2016 og 8 .november 2016 arbejds- og mødekulturen i Albertslund Kommune. Det blev besluttet at afdelingscheferne efter behov ville igangsætte egne initiativer i deres respektive afdelinger. Afdelingschefen for Social & Familie orienterer på mødet chefforum om de tiltag og initiativer som er igangsat i afdelingen.

Indstilling

Afdelingschefen for Social & Familie indstiller,

1. at chefforum tager orienteringen om udvikling af arbejds- og mødekultur i afdelingen til efterretning.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 5: CF - Orientering om revision af budgetbog 1

00.30.00-S00-13-17

Anledning

På Chefforum den 15. marts blev det i forbindelse med drøftelse af model for virksomhedsplaner besluttet, at en revision af budgetbog 1 skulle undersøges nærmere.

Sagsfremstilling

I forlængelse af Chefforums drøftelse har Direktørforum besluttet, at de mål, som indgår under hver områdebevilling i Bog 1, helt skal udgå af budgetbogen fra 2018. I stedet skal det tydeligt fremgå, hvilke love og regelsæt samt lokalt besluttede politikker og strategier, som driften og den faglige udvikling på området styres efter. Det betyder samtidig, at der ikke længere skal følges op på målopfyldelsen i forbindelse med regnskabsafslutningen. Ændringen udgør derfor en afbureaukratisering af de interne processer i forbindelse med såvel budgetudarbejdelsen og regnskabsafslutningen både i Økonomi og Stab og i de enkelte afdelinger.

For at ensrette strukturen i Bog 1 skal alle områdebevillingsbeskrivelser fylde maksimalt 6 sider. I udvalgsbeskrivelserne vil der som noget nyt blive indarbejdet nogle mere overordnede beskrivende tal og fakta på området. Det skal give læseren et indblik i området, fx hvor mange borgere indsatserne på området vedrører. Direktørforum har desuden besluttet, at Bog 3 integreres med bog 1.

Økonomi og Stab har udarbejdet vedlagte eksempel på indhold i bog 1. Eksemplerne vedrører dels en udvalgsbeskrivelse og dels en områdebevillingsbeskrivelse.

For Børne- og Skoleudvalget, som er det vedlagte eksempel, vil der konkret blive indarbejdet grafer med angivelse af antal 0-5-årige og 6-17-årige børn i kommunen, som er de primære målgrupper for den kommunale indsats på Børne- og Skoleudvalgets område. På Miljø- og Teknikudvalgets område kunne tal og fakta fx være antal kilometer vej og antal kommunale m². Tilsvarende kunne det fx være antal borgere i kommunen i alt, antal borgere over 65 år og antal borgere over 80 år på Velfærdsudvalgets område.

Økonomi og Stab udarbejder første udkast til både udvalgsbeskrivelserne og områdebevillingsbeskrivelserne med udgangspunkt i teksten i bog 1 til budget 2017. Teksten til budget 2018 skal opdateres af afdelingerne. Afdelingernes arbejde i processen vil derfor blive væsentligt forenklet. Økonomi og Stab udsender første udkast til afdelingscheferne senest den 19. juni med frist for tilbagemelding senest den 30. juni.

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orienteringen om revision af budgetbod 1 tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen tages til efterretning.

Chefforum besluttede, at der med revisionen af budgetbog 1 skal indarbejdes noget om baggrunden for de grundlæggende principper for økonomistyring for hvert område. Eksempelvis styres der på skoleområdet grundlæggende efter rygsæksprincippet, mens der på socialområdet styres efter kvalitetsstandarder.

Bilag

BOG 1 - BSU_forslag til B18

BOG 1 - 4510 Skoler og Uddannelse_forslag til B18

Punkt 6: CF - Skriftlig orientering om vagtordningen på rådhuset

00.01.00-A00-25-17

Indstilling

Afdelingschefen for Drift og Service indstiller,

1. at orientering om konsekvenser ved ændret vagtnormering tages til efterretning

Sagsfremstilling

Orientering til chefforum om vagtordningen på Rådhuset. Bilaget vedrører de konsekvenser, der er på rådhuset pga ændringen i Vagtens budget.

Beslutning

Chefforum tog ikke orienteringen til efterretning. Det er afgørende at både politikere og ansatte fortsat kan komme ind og arbejde oom aftenen/ og i weekenden. Hvis det skal ske uden vagt skal der være en plan for hvordan det kan ske i praksis, samt en orientering om konsekvenser for sikkerheden.

Sagen skal gennemskrives og behandles i chefforum igen før den kan sendes til Økonomiudvalget.

Bilag

Konsekvenser ved ændring i vagtnormering 1.7.2017

Punkt 7: CF - Skriftlig orientering - Sygefraværstatistik 1. kv. 2017

81.28.00-P05-1-17

Orienteringspunkt om sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2017 og sygefraværindsats fra august 2017 og frem

Helle Wagner Gehler fra Økonomi og Stab indstiller,

1. at sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2017 og sygefraværindsats fra august 2017 tages til efterretning

Sagsfremstilling

Hermed sygefraværstatistikken for 1. kvartal 2017. Statistikken er opdelt på enhedsniveau. Det samlede sygefravær for Albertslund kommune i 1. kvartal 2017 var på 3,8 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Heraf er de 2,6 dage korttidssygefravær (mindre end 30 kalenderdage i sammenhæng), og de 1,2 dage langtidssygefravær (mere end 30 kalenderdage i sammenhæng). Korttidssygefraværet er steget med 0,3 dage og langtidssygefraværet er faldet med 0,2 dage (afrundingsdifference).

Udviklingen i sygefraværet fordeler sig forskelligt. På afdelingsniveau er der flere steder en stigning i sygefraværet. Det drejer sig om: 'Borger og Arbejdsmarked', hvor der er en stigning på 0,3 dage i gennemsnit pr. medarbejder (korttidsfravær + 0,4 dage og langtidsfravær -0,1 dage), 'Miljø og teknik' hvor der er en stigning på 1,7 dage i gennemsnit pr. medarbejder (på korttidsfravær + 0,2 dage og langtidsfravær +1,4 dage), og 'Skole og Uddannelse', hvor der er en stigning på 0,5 dage i gennemsnit pr. medarbejder (korttidsfravær + 0,7 dage og langtidsfravær -0,3 dage). I de øvrige afdelinger er der enten et mindre fald eller det samme som i 2016.

Statistikken indeholder også oversigt over i barnet 1. og 2. sygedag. I 2017 var det gennemsnitlige antal barn sygt i 1. kvartal 0,3 dage. Tallet svarer til tallet i 2016.

Udviklingen i sygefraværet lever ikke op til målsætningen om et fald i sammenligning med 2016, som CF besluttede i december 2016. Måltallene fremgår af bilag. Siden august 2015 har der været et styrket fokus på sygefravær, og indsatsen i 2015 og 2016 har resulteret i et fald.

Med DIFs beslutning (16. januar 2017) fortsætter sygefraværindsatsen. Det bliver med et bredere fokus og kommer i større omfang end hidtil til at handle om både trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær, da erfaringen med arbejdet med sygefravær i Albertslund kommune har vist, at det er centralt at arbejde med trivsel og arbejdsmiljø(1).

En central del af den fortsatte indsats for at nå de besluttede målsætninger for nedbringelse af sygefraværet er, at der skal laves en tydelig forventningsafstemning mellem HR-udvikling og afdelingscheferne om, hvordan HR-udvikling skal ind over arbejdet med trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær. HR-udvikling og de enkelte afdelingschefer skal i samarbejde lave handleplaner om konkrete indsatser for nedbringelse af sygefravær på de enkelte områder.

Herudover skal det her fremhæves at:

- Nedbringelse af sygefravær kræver konstant og tydelig fokus og indsats fra ledelsen på alle niveauer
- De enkelte enheder er forpligtet til at inddrage HR-udvikling i form af hjælp/sparring, når udviklingen går i den forkerte retning. HR-udvikling og afdelingschefen aftaler rammerne for det
- Alle ledere skal understøtte at sygefravær løbende drøftes i MED, og for at sikre at der er et fælles ejerskab til indsatsen for at nedbringe sygefravær

Der arbejdes på at få udrullet ledelsesinformation om sygefravær baseret på FLIS data fra 2. halvår 2017. Dette vil ske med et fagområde ad gangen.

Note 1: Dette understøttes af, at forskning viser, at ca. 30 % af alt sygefravær skyldes arbejdsmiljøet. Også rapporten 'En kur mod sygefravær' lægger vægt på trivsel og arbejdsmiljø som afgørende faktorer, når sygefraværet skal nedbringes. Senest har CABI i april 2017 fremhævet, at fokus i en strategisk sygefraværindsats skal flyttes fra individniveau til organisationsniveau.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Sygefravær 1 kvrt 2017

Måltal 2017

Sygefravær handleplan 2017

Punkt 8: Lukket

00.01.00-A00-3-17