

REFERAT Chefforum d. 25-11-2021

Mødedato Torsdag d. 25. november 2021 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde.....	3
CF - Byudviklingsforum.....	4
CF - Albertslund Kommunes kommende uddannelsesstrategi.....	6
CF - Binding af aftale om Trivsels- og APV-måling i 2023.....	8
CF - Arbejdsgangsbeskrivelse for ny borgerrådgiver.....	9
CF - Introduktion for fagudvalg.....	10
CF - Eventuelt.....	12

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

00.01.00-A21-2-20

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen godkendes
2. at referatet fra mødet den 28. oktober godkendes.

Beslutning

Dagsorden og referat blev godkendt.

Punkt 2: CF - Byudviklingsforum

00.01.00-A21-2-20

Anledning

Som led i de tematiske drøftelser i Byudviklingsforum skal forummet på mødet den 25. november 2021 drøfte koblingen mellem anvendelse af data og byudvikling. Drøftelsen skal tage udgangspunkt i Byudviklingsforums forskellige fagligheder og dermed perspektiver på, hvordan data kan kobles til den igangværende byudvikling i Albertslund.

Sagsfremstilling

Mange har hørt om smart city, byteknologier, sensorer, førerløse busser og også om Internet of Things (IoT), og alle anvender data i en eller anden form i deres arbejde. Men hvordan kan vi bringe vores forskellige erfaringer med og viden om data i spil, når vi skal udvikle fremtidens Albertslund?

På mødet vil Byudviklingsforum kort blive præsenteret for forskellige typer af data og hvordan de allerede bruges i arbejdet med byens udvikling. På baggrund af præsentationen drøftes nedenstående spørgsmål, som også er ment som mental forberedelse af mødet.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvilke koblinger ser du mellem dit fagområdes anvendelse af data og den igangværende byudvikling? Er nogle data/typer af data særlig relevante ift.:
 - Vridsløse?
 - Coop Byen?
 - Albertslund Bymidte? og/eller
 - Hersted Industripark?
- Inden for dit fagområde hvilke gode eksempler findes der?

Hvordan kunne du godt tænke dig at arbejde med data inden for dit fagområde i indsatsen for at udvikle fremtidens Albertslund?

Indstilling

Direktøren for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse indstiller,

1. at temadrøftelsen tages til efterretning.

Beslutning

Sidsel og Helene gennemgik, hvordan der er blevet brugt data på henholdsvis til- og fraflytning og i forhold til IoT-data i relation til indeklima, affald og trafik.

I forhold til IoT er det en væsentlig pointe at det er real data, som kan bruges i alle sektorer.

Drøftelsen gik på følgende forhold:

- Kan man monitorere adfærd i hjemmet og hvordan kan vi koble data til den kriminalpræventive indsats?
- Kan vi bruge data, som kan fremme sundhed i byrummet.
- Byen skal indrettes efter demografien. Det gælder skoledistrikter, befolkningsprognoser, kommunikation, ældreegnethed, driftsoptimering mv.
- Data kan endvidere forstyrre de fortykkede fortællinger om tingenes tilstand, som f.eks. en konkret udfordring med udearealer på daginstitution i Coop-byen - den er planlagt efter Københavnstandard, hvilket chokerer i Albertslund. Men hvordan bruges udearealer i daginstitutionerne i virkeligheden?
- Der kan laves prognoseberegninger på det sociale område, som giver bedre grundlag for budgetlægning, som bygger på data.
- Data kan indgå i sagsfremstillinger, som argumentation, som illustration mv.
- Rekruttering - hvordan kan vi bruge data til at understøtte både rekruttering og fastholdelse.

Drøftelsen blev taget til efterretning.

Punkt 3: CF - Albertslund Kommunes kommende uddannelsesstrategi

81.07.02-A00-1-21

Anledning

Albertslund Kommune skal udarbejde en lokal uddannelsesstrategi for velfærdsområderne. Der ønskes en drøftelse af den indholdsmæssige ramme samt målsætningen for Albertslund Kommunes uddannelsesstrategi.

Sagsfremstilling

Albertslund Kommune vil i de kommende år opleve en stor udfordring med at rekruttere medarbejdere til de store velfærdsområder. Det er i forbindelse med budgetforhandlingerne 2021 derfor besluttet, at Albertslund Kommune skal implementere en uddannelsesstrategi, som skal løfte opgaven med at bidrage til uddannelse af fremtidens kommunale velfærdsmedarbejdere. Udfordringen med at rekruttere velfærdsmedarbejdere er også et fokusområde for KKR Hovedstaden, der i juni 2021 besluttede, at hovedstadskommunerne i en tværkommunal indsats skal udarbejde lokale uddannelsesstrategier for velfærdsområdet. Den kommende lokale uddannelsesstrategi er derfor også Albertslund Kommunes bidrag til KKR Hovedstadens overordnede uddannelsesstrategi.

I september 2021 blev der nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Skole & Dagtilbud, Børn & Familie, Voksen & Social samt Sundhed, Pleje & Omsorg. Afdelingen for Sundhed, Pleje & Omsorg har indtil videre planlagt og drevet processen med udarbejdelsen af uddannelsesstrategien. Arbejdsgruppen har afholdt to arbejds møder, hvor den indholdsmæssige ramme er drøftet i forhold til at udfylde KKR Hovedstadens rammesætning for strategien. På baggrund af budgetaftalen for 2021 er der i arbejdsgruppen rejst spørgsmål i forhold til Albertslund Kommunes overordnede målsætninger for strategien, kommunens ambitionsniveau og hvilke velfærdsuddannelser, der skal adresseres i strategien.

Sundhed, Pleje & Omsorg vil på Chefforum gennemgå de faktorer, som spiller ind i forhold til udarbejdelsen af uddannelsesstrategien samt, hvilke velfærdsområder der har elever og studerende. Derudover ønskes en drøftelse af ambitionsniveauet for strategien samt beslutningstagen i forhold til hvilke områder, der forpligter sig til at deltage i at løfte opgaven og hvorvidt SPO fortsat skal være projektleder. Det indstilles, at afdelingscheferne inden Chefforum gør sig overvejelser i forhold til egne velfærdsområder samt deres relevans i forhold til den kommunale uddannelsesstrategi.

Indstilling

Chefen for Sundhed, Pleje & Omsorg indstiller,

1. at Chefforum drøfter den kommende uddannelsesstrategi på velfærdsområdet.

Beslutning

Chefforum havde følgende kommentarer til den lokale tværgående uddannelsesstrategi:

Der er allerede fokus på at bevare kontakten til praktikanter, så de kan rekrutteres. Men vi skal være bedre til at fordele dem til andre afdelinger. Nogen områder har udfordringer med at få studerende nok og som har den rigtige faglighed. Vi skal have iden forbindelse have opmærksomhed på frafald på uddannelser, fordi ved at imødekomme det kan vi sikre relationen til de studerende.

Der skal måske nedsættes en rekrutterings- og fastholdelsesgruppe, som forholder sig til mange elementer.

Det skal undersøges, hvorvidt løn som argument for manglende rekruttering og fastholdelse er rigtig.

Beslutning:

Strategien skal tage udgangspunkt i Albertslund som arbejdsgiver, men med udgangspunkt i de store velfærdsuddannelser - lærer, pædagog-, sygepleje- og social- og sundhedsassistentuddannelserne. Chefforum skal fortsat inddrages til fællesdrøftelser, koordinering og inspiration. KKR-oplægget skal være styrende for strategiens opbygning og indhold.

Sundhed, Pleje & Omsorg fortsætter med projektledelsen med udgangspunkt i den nedsatte arbejdsgruppe, eventuelt suppleret med et medlem fra HR og med Chefgruppen som styregruppe.

Områderne skal inddrages i forhold til hvilke mål, der er relevante.

Chefforum besluttede at følge op på tidligere aftaler om fratrædelse.

link til tekst om fratrædelsesaftaler på Medarbejdersiden:

<https://medarbejdersiden.albertslund.dk/personaleforhold/afsked-og-fratraeden/fratraedelsessamtale>

Rekrutterings og Fastholdelsesstrategi fra Fredensborg kommune er vedhæftet sagen som bilag til fælles inspiration.

Bilag

Skabelon for lokal uddannelsesstrategi KKR

Oplæg til Chefforum den 2511

Rekrutterings-og-fas_Fredensborg

Punkt 4: CF - Binding af aftale om Trivsels- og APV-måling i 2023

87.00.00-A26-1-21

Anledning

Den 19. august 2021 behandlede Chefforum en sag om opfølgning på trivsels- og APV-måling 2021. Sagen tog udgangspunkt i, at Albertslund Kommune ikke fremadrettet er bundet af en kontrakt.

Sagsfremstilling

Ved en nærmere gennemgang har det vist sig, at Albertslund Kommune kontraktmæssigt har forpligtet sig til at gennemføre en trivsels- og APV-undersøgelse efter samme model som i 2021 i samarbejde med Interresearch i løbet af 2023. Dermed er det ikke muligt at bruge mere dialogbaserede systemer i 2023. I stedet skal det nuværende system anvendes, evt. ind i en mere dialogbaseret ramme.

Der vil være udgifter forbundet, hvis Chefforum ønsker at komme ud af den gældende kontrakt. Dette skal forhandles med leverandøren.

På den baggrund anbefaler Økonomi & Stab at gennemføre en trivsels- og APV-måling i foråret 2023 med vægt på:

- drøftelser af, hvad målingerne viser
- hvilke indsatser, der kan gøres for at forbedre trivslen og arbejdsmiljøet
- handlinger for at forbedre trivsel og arbejdsmiljøet

Det anbefales, at arbejdet sker på de enkelte arbejdspladser med ledelsesmæssig opfølgning og sparring fra HR & Jura efter den tidligere model:

- arbejdspladser med et medarbejdertrivselsindeks (MTI) på 4,1-5: arbejder selv videre med trivslen
- arbejdspladser med et MTI på 3,1-4,0: lederen følger op i samarbejde med afdelingschefen
- arbejdspladser med et MTI på op til 3,0: HR & Jura skal inddrages i opfølgningen

På baggrund af Chefforums behandling af dette punkt, fremlægges en sag til KommuneMED. Desuden fremlægges en sag med en konkret tidsplan i efteråret 2022.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at der i 2023 udarbejdes en trivsels- og APV-undersøgelse med vægt på, hvad der kan gøres for at forbedre trivslen og arbejdsmiljøet

Beslutning

Godkendt.

Punkt 5: CF - Arbejdsgangsbeskrivelse for ny borgerrådgiver

81.02.00-A00-8-21

Anledning

På Chefforums møde den 30. september 2021 blev det besluttet, at der skulle laves en arbejdsgangsbeskrivelse for brugens af den nye borgerrådgiver, og der blev nedsat en arbejdsgruppe til dette arbejde.

Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe har som aftalt på Chefforum den 30. september 2021 bestået af chefen for Borger & Arbejdsmarked, chefen for Børn & Familie og en medarbejder fra HR Jura.

Formålet med arbejdsgruppens arbejde er at udarbejde en beskrivelse, der ensretter arbejdsgangen for borgerrådgiveren i alle afdelinger.

Arbejdsgruppen har i deres arbejde identificeret nogle temaer samt en række opgaver, som er beskrevet i vedlagte bilag. Chefforum skal på dagens møde drøfte og kvalificere vedlagte bilag, som vil blive sendt til borgerrådgiveren forud for opstart den 1. december 2021.

Vedlagt som bilag er ligeledes onboardingprogrammet for den nye borgerrådgiver.

Indstilling

Chefen for Børn & Familie og chefen for Borger & Arbejdsmarked indstiller,

1. at Chefforum drøfter og kvalificerer arbejdsgangsbeskrivelsen for den nye borgerrådgiver
2. at Chefforum tager orientering om onboardingprogram for ny borgerrådgiver til efterretning.

Beslutning

Drøftelsen taget til efterretning, idet Chefforum pointerer at fokus på hurtig personlig kontakt ikke er kommet med i oplægget, men det er en intentionen. Der skal være fokus på god og uformel dialog med borgerrådgiveren i forhold til ledelse og medarbejdere.

Orienteringen taget til efterretning.

Bilag

Temaer til drøftelse i forbindelse med ansættelse af ny Borgerrådgiver.docx

Introduktionsprogram Borgerrådgiver

Punkt 6: CF - Introduktion for fagudvalg

00.15.00-G01-2-21

Anledning

Status på arbejdet med introduktion for nye fagudvalg.

Sagsfremstilling

Chefforum drøftede på mødet i august 2021 at direktører og afdelingschefer udarbejder introduktion til deres respektive fagudvalg. Samtidig blev det besluttet at der skal laves et opfølgende statuspunkt på Chefforum senest i december 2021. Derfor dette punkt.

Introduktionsforløbet for fagudvalgene skal indeholde følgende:

- En generel introduktion til fagudvalgets resortområdet
 - Direktøren som indstiller til udvalget giver en indledende introduktion om udvalgets resortområde og dets snitflader til andre fagudvalg og §17, stk. 4 udvalg.
- En introduktion til direktørområdet og de afdelinger, der hører under udvalgets område
 - Afdelingscheferne præsenterer deres egen afdeling. Introduktionen berører bl.a.:
 - Sådan ser direktørområdet ud samt afdelingernes opgaver
 - Politikker og strategier
 - Temaer i det kommende år
 - Tværgående temaer
 - Samspillet mellem politikere og administrationen
 - Ekserne samarbejder

Hver afdelingschef bør tænke i hvilket relevant materiale, der kan understøtte en god introduktion til deres afdeling og fagområde i forbindelse med introduktionen.

Vedhæftet er en skabelon med inspiration til slides, som afdelingschefer og direktører kan tage afsæt i til deres videre drøftelse af introduktionen. Powerpointet sendes til Chefforum, så det er muligt at redigere i det.

Der skal udarbejdes en introduktion for følgende udvalg. I parentes er noteret ansvarlige.

- Økonomiudvalget (Henrik og Søren)
- Børne- og Skoleudvalget (Rikke, Birgit, Sisse, Tine og Kasper)
- Social- og Sundhedsudvalget (Rikke, Rikke og Ida)
- Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget (Kristine og Jan)
- Miljø- og Byudvalg (Kristine og Marie)
- Kultur- og Fritidsudvalget (Kristine og René)

Det er afdelingschefernes ansvar, at der planlægges og udarbejdes en klar introduktion til de første fagudvalgsmøder efter at den nye kommunalbestyrelse er tiltrådt i januar 2022. Denne plan godkendes af deres respektive direktører senest den 9. december 2021.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Punktet drøftes, idet der er kommet et nyt stående udvalg til - Ældreudvalget. De nyvedtagne styrelsesvedtægter udsendes med referatet for dette møde.

Der skal være fokus på hvad der er fælles, og hvad, der skal kommunikeres i de enkelte udvalg, så der er en entydig kommunikation.

Bilag

Skabelon - Introduktion til fagudvalg

Styrelsesvedtægt pr. 1. januar 2022.docx

Punkt 7: CF - Eventuelt

00.01.00-A21-2-20

Sagsfremstilling

Eventuelt.

Indstilling

Direktøren for... indstiller,

1. at

Beslutning

Der kommer formentlig nye krav f.eks. om brug af mundbind. Vi får mulighed for at kræve coronapas af alle medarbejdere. Det skal vi også drøfte her i Albertslund. Det bliver behandlet i Kommune-MED, ØU og KB.

Det kan hurtigst sættes i værk fra den 13. december 2021. Coronapasset kan tjekkes med stikprøver. Medarbejdere der overtrædelr reglerne for coronapas kan sanktioneres i det ansættelsesretlige spor. Der kommer melding til både ledere og medarbejdere efter den 26. november 2021.

Direktørernes ansvarsområder fastholdes efter drøftelserne på Chefdagen den 19. november 2021.

Chefforum sagde pænt farvel og tak til Jan, som fortsætter som leder af Jobhuset, når den nye Afdelingschef for Borger & Arbejdsmarked starter den 1. december 2021.