

# REFERAT Chefforum d. 21-01-2021

**Mødedato** Torsdag d. 21. januar 2021 kl. 09:00

**Mødested** Teams

## **Indholdsfortegnelse**

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Albertslunds netværksstruktur 2021 (9.00-10.15).....	4
CF - Orientering om Sygefravær 4. kv. 2020 (10.15-10.30).....	6
CF - Status på Covid-19 (10.30-11.00).....	8
CF - Evt.....	9

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

00.00.00-A00-2-21

## **Anledning**

Godkendelse af dagsorden og referat.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsorden for dagens møde
2. at Chefforum godkender referat fra mødet d. 7. januar 2021

## **Beslutning**

Chefforum og Kommunaldirektøren godkendte dagsorden for dagens møde, samt referat fra mødet d. 7. januar 2021.

## Punkt 2: CF - Albertslunds netværksstruktur 2021 (9.00-10.15)

00.15.00-A00-20-20

### Anledning

Albertslund Kommune oplever et stort behov for tværfagligt og tværorganisatorisk samarbejde, og med netværksstrukturen har vi et fælles grundlag at stå på. Men hvordan bygger vi netværksstrukturens fremtid sammen? Og hvad skal være Chefforums fokus og rolle i den forbindelse. Det er den drøftelse, der ligger op til i denne sag.

### Sagsfremstilling

I Albertslund Kommune forventer vi professionalisme og faglig kompetence af hinanden. Det betyder, at borgerne kan have tillid til, at vi løser vores opgave med en høj faglig standard indenfor den gældende juridiske, politiske og økonomiske ramme. Det betyder også, at vi kender grænserne for vores egen faglighed, og tager ansvar for at skabe kontakt til kollegaer med andre fagligheder, når det er vejen til de bedste løsninger for borgeren.

I perioden 2013-2018 har Albertslund Kommune uddannet knap 40 netværksledere (på diplomniveau) og drevet ligeså mange netværk. Det har vi gjort, fordi organisationen hver dag møder udfordringer, som kun kan løses, hvis vi formår at arbejde på tværs af "siloeer", gå undersøgende til udfordringen og involvere borgerne i de løsninger, vi skaber. Kernen i vores netværksstruktur er; samarbejde på tværs af organisation og fagligheder, borgerinvolvering og værdi for borgeren.

Netværk og netværksledelse har ikke løst alle udfordringer, men det har givet os et grundlag i form af en struktur og en række metoder, der hjælper os til at arbejde målrettet med at involvere borgere og "fremmede" kollegaer, når løsningen ikke findes i egen afdeling. Og når vi baserer vores indsats på dette grundlag, så har vi redskaberne til at sikre, at borgere ikke "falder imellem to stole", men tværtimod oplever koordinerede, helhedsorienterede og værdifulde indsatser. På den måde understøtter grundlaget også chefforums spilleregulering om, at ville mere sammen.

Arbejdet med netværk har fyldt meget i Chefforum og i organisationen som helhed, dog langt mindre i de seneste to år. I samme periode har der været en betydelig udskiftning på direktør- og chefniveau i Albertslund. Det betyder, at netværksstrukturen og de spor den har sat sig i organisationen, kan fremstå uklare. Ikke desto mindre har Chefforum en vigtig opgave, med at understøtte organisationen i at holde fast i og benytte det fælles grundlag, vi har fået med netværksstrukturen. På samme måde er der brug for Chefforums hjælp til at omsætte de indsigter og anbefalinger, der kommer ud af at det tværgående netværksarbejde, til blivende strukturer og arbejdsgange, der forandrer praksis. Men hvis chefforum skal løfte det ansvar, så er der brug for en fælles drøftelse af, hvad vi ser som netværksstrukturens næste skridt. Og hvordan kan vi skabe dette skridt sammen - og vel at mærke på en måde, så vi står oven på de gode erfaringer og samtidig lærer af det, der ikke har fungeret?

Der er vedlagt tre bilag til sagen, hvor især bilag 1 og bilag 2 kan understøtte chefforums refleksion forud for drøftelsen i Chefforum. Bilag 1 indeholder en beskrivelse af de tre byggesten, som netværksstrukturen hviler på, og hver byggesten følges op af en række spørgsmål til refleksion. I bilag 2 giver 8 netværksledere (fra 6 afdelinger) deres perspektiv på udfordringer og muligheder i netværksstrukturen, som også følges op af en række spørgsmål til refleksion. Det tredje og sidste vedlagte bilag giver et overblik over tidligere gennemførte netværk og netværksledere i organisationen.

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum drøfter netværksstrukturens fremtid og cheffernes ansvar i den forbindelse

### Beslutning

Kommunaldirektøren introducerede arbejdet med den fremadrettede netværksstruktur vol. 4.0, med fokus på det tværfaglige og tværorganisatoriske.

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd præsenterede hvordan hun har gjort netværksstrukturen til hendes, og hendes rejse ind i netværkstrukturen. Herefter introducerede direktøren den videre opgave med refleksion i grupper.

Chefforum gik ud i tre grupperum med hver deres direktør.

Chefforums medlemmer har forskellige syn på hvad netværk skal bidrage til, men alle bakker op om det videre arbejde med netværksstrukturen. De netværkskompetencer, vi har, skal vedligeholdes og udbredes. Netværksstrukturens metoder kan bl.a. bruges ift. de politiske dagsordenener, ift. at inddrage borgere i de større perspektiver for udvikling, samt i kommunens daglige arbejde med og for borgere.

Chefforum fortsætter drøftelsen på et senere møde, hvor særligt videreudvikling af netværksstrukturens fokus og implementeringsmuligheder skal diskuteres og konkretiseres.

## **Bilag**

Bilag 1; Netværksstrukturens byggesten

Bilag 2; Sammendrag af samtaler med netværksledere om fællesskab og netværk

Bilag 3; Oversigt over igangsat netværk 2014-2020

## **Punkt 3: CF - Orientering om Sygefravær 4. kv. 2020 (10.15-10.30)**

81.28.00-P07-1-21

### **Anledning**

Chefforum orienteres kvartalsvist om sygefraværet.

### **Sagsfremstilling**

Dette er den tredje orientering udført efter den nye opgørelsesmetode, hvor antal sygedage pr. ansat i kvartalet omfatter de seneste 4. løbende kvartaler. Kolonnen med overskriften Udviklingstendens viser ændringen ift. seneste kvartals opgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen tidligere, jf. bilag 1-2.

Sygefraværsopgørelsen dækker perioden 1. kvartal 2020 til 4. kvartal 2020 og svarer således samlet set til år 2020.

Sygefraværet i 4. kvartal 2020 er opgjort til 13,3 dage pr. medarbejder, hvilket er 0,1 mindre end seneste opgørelse. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder skal reduceres til 10,8 senest i 2022. Kommunalbestyrelsen har med vedtagelse af Budget 2021 fastsat et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit med udgangen af 2021, idet den beregnede budgetforbedring opgjort til 1,8 mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner. Økonomiudvalget får en opfølgning på sygefraværet hvert kvartal.

Bilag 3 viser grafisk udviklingen i sygefraværet for de dagtilbud, hvor der har været en særlig indsats samt fordelingen af det samlede sygefravær på de afdelinger.

Langtidssygefraværet udgør samlet 48% af sygefraværet.

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.

Afdelingscheferne for de afdelinger, hvor sygefraværet har været stigende det seneste kvartal, bedes på mødet kort redegøre for egne refleksioner ift. afdelingens stigende fravær, herunder tiltag ift. nedbringelse af sygefraværet.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orientering om sygefravær i 4. kv. 2020 til efterretning
2. at cheferne for de afdelinger, hvor sygefraværet har været stigende det seneste kvartal kort redegør for egne refleksioner og tiltag ift. nedbringelse af sygefraværet.

## **Beslutning**

Chefen for Økonomi & Stab præciserede, at det samlede sygefravær er 13,3, og ikke 13,1 som der står i bilaget. Der ses således et lille fald.

Covid-19 realateret sygdom indgår ikke i opgørelsen.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Sygefraværstatistik - 4 kvartal 2020 - Afdelinger

Sygefraværstatistik - 4 kvartal 2020

Status på sygefravær 4. kv. 2020

## **Punkt 4: CF - Status på Covid-19 (10.30-11.00)**

00.00.00-A00-11-20

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Kommunaldirektøren og Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd orienterer om status på covid-19 i Albertslund Kommune.

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren orienterede om, at kriseledelsen skal drøfte kommunes rolle i smitteopsporing på kriseledelsesmøde i dag.

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd orienterede om de aktuelle tal i Albertslund Kommune, og orienterede videre om at Albertslund Kommune har haft et midlertidigt vaccinecenter for borgere over 65 der får hjælp i eget hjem, her blev 61 borgere vaccineret første gang.

Chefforum drøftede muligheden og Kommunaldirektøren besluttede at tilbyde test til medarbejdere der er tæt på borgere. Arbejdet med planlægningen af testtilbud påbegyndes i de relevante afdelinger.

## **Punkt 5: CF - Evt.**

00.00.00-A00-2-21

### **Beslutning**

.