

REFERAT Chefforum d. 19-08-2021

Mødedato Torsdag d. 19. august 2021 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Lukket.....	4
CF - Opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse 2021 (10.00-10.45).....	5
CF - Optimering af flådestyring (10.45-11.15).....	8
CF - Orientering om at Byudviklingsforum afholdes ifm. Chefforum.....	9
CF - Orientering om sygefravær 2. kvartal 2021.....	10
CF - Introduktion for fagudvalg (11.15-11.25).....	12
CF - Skriftlig orientering om Værktøj till at arbejde med kompetencegab.....	14
DIF/CF/DIF - Informationsmøde for opstillede politiske partier og kandidater til KV21 (11.25-11.4	15
CF - Skriftlig orientering om AlbertslundPraktik 2021.....	17
CF - Evt.....	19

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 referatet fra mødet d. 24. juni 2021

Beslutning

Dagsorden og referat blev godkendt.

Punkt 2: Lukket

00.30.00-S00-12-21

Punkt 3: CF - Opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse 2021 (10.00-10.45)

87.00.00-A26-1-21

Anledning

Trivsels- og APV-undersøgelsen 2021 blev gennemført den 10.-24. marts. Chefforum og KommuneMED blev præsenteret for resultatet af undersøgelsen den 22.april. Herefter skulle enhederne følge op på undersøgelse. Som støtte til den decentrale opfølgning er der gennemført 5 kurser i opfølgningemetoden og 1 kursus i brugen af APV-handleplanssystemet, Defgo.

Denne sag giver et rids af rammerne for undersøgelsen og enhedernes udarbejdelse af handleplaner, giver forslag til centrale indsatser og den fremtidige trivsels- og APV-undersøgelse.

Sagsfremstilling

Enhedernes opsamling på trivselsundersøgelsen

I 2021 følger opfølgning tidligere opfølgninger. Dermed er der 3 arbejdspladser, der har røde trivsels- og APV-undersøgelser (medarbejdertilfredshedsindeks (MTI) på 3,0 og derunder med en 5-trinsskala). HR & Jura skal inddrages i disse arbejdspladser videre arbejde med undersøgelsen, og der er indgået aftale om, hvordan involveringen foregår. 57 arbejdspladser har gule trivsels- og APV-undersøgelser (MTI på 3,1-4,0). Her skal lederen følge op sammen med afdelingschefen. På kurserne om trivselsundersøgelse er der orienteret om dette. 9 arbejdspladser har grønne trivsels- og APV-undersøgelser (MTI på 4,1-5,0), og her står lederen selv for opfølgningen på undersøgelsen i samarbejde med medarbejderne. Direktørerne har et overordnet ansvar for at samle op på arbejdet med trivsels- og APV-undersøgelser på eget område.

Enhederne skulle udarbejde handleplaner efter drøftelser med medarbejderne om undersøgelsens resultater, og den 18. juni skulle enhederne senest indberette handleplaner i det fælles APV-system, Defgo. Bilag 1 indeholder en oversigt over APV-handleplaner i lagt i Defgo efter deadlines udløb. Den 24. juni var 50 % af handleplanerne lagt i Defgo, og pr. 4. august 2021 er antallet af afleverede rapporter steget til 56 %. 3 enheder har kontaktet HR & Jura om, at de ikke kunne nå at aflevere deadlines udløb. Brugen af Defgo er bekymrende lav. Derfor anbefaler Økonomi & Stab, at opbygningen i og brugen af Defgo gøres til en indsats i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 og KommuneMEDs kompetenceudviklingsplan for 2022.

Forslag til centrale indsatser

De to områder, som enhederne har flest udfordringer med i trivsels- og APV-undersøgelsen er "Krav i arbejdet" og "Fysisk arbejdsmiljø".

"Krav i arbejdet" har også tidligere været en udfordring, hvilket understreger vigtigheden af, at ledelsesniveauet over enheden inddrages i indsatsen. Med inspiration fra Arbejdstilsynets bilag 1 til vejledningen "Arbejdstilsynets vejledning om psykisk arbejdsmiljø" anbefales det, at TRIOen eller arbejdsmiljøgruppen på arbejdspladsen drøfter, hvordan krav i arbejdet kan ændres, og at lederens leder skal inddrages i arbejdet. I implementeringen skal krav i arbejdet drøftes mellem leder og medarbejder.

I "Fysisk arbejdsmiljø" har arbejdspladserne især udfordringer med 3 af spørgsmålene angående de fysiske forhold og indretningen af arbejdsstedet, indeklimaet og støj og uro. På de enkelte arbejdspladser skal arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentanten afdække, hvilke problemer trivsels- og APV-undersøgelsen henviser til. Derefter skal arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentanten kontakte Miljø & Teknik, så forholdene kan blive udbedret. Kommunale ejendomme kontaktes, hvis problemerne er bygningsrelaterede, og Lars Voldum i Ejendom & Vedligehold kontaktes ved andre forhold.

Fremtidig trivsels- og APV-undersøgelse

Ved Chefforums godkendelse af tidsplan for trivsels- og APV-undersøgelsen for 2021 blev det besluttet, at det ved opfølgningen af undersøgelsen skulle afklares om trivsels- og APV-målingen fremover skal afholdes hvert 2. år i stedet for den nuværende kadence på hvert 3. år. I følge arbejdsmiljølovgivningen skal APV'en ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser mv., som har betydning for arbejdsmiljøet, dog senest hvert 3. år.

Hvis trivsels- og APV-målingen fremover gennemføres hvert 2. år, har leders leder en tættere databaseret mulighed for at følge op på trivslen, end hvis målingen gennemføres hvert 3. år. Gennemførelse af trivsels- og APV-målingen er dog ressourcekrævende for hele organisationen. Oplysninger om de enkelte medarbejdere skal verificeres af lederne, ligesom lederne skal definere hvilke rapporter, der skal udarbejdes for de enkelte arbejdspladser. Økonomi & Stab koordinerer og kvalitetskontrollerer den samlede verificering og definition af rapporter. Desuden er det ressourcekrævende, at alle ansatte skal besvare undersøgelsen.

Følgende er modeller for fremtidig kadence for trivsels- og APV-målinger:

	år 1 (2021)	år 2 (2022)	år 3 (2023)	år 4 (2024)	år 5 (2025)	år 6 (2026)
A)	Trivsels- og APV-måling for alle arbejdspladser	Måling af social kapital - for udvalgte arbejdspladser		Trivsels- og APV-måling for alle arbejdspladser	Måling af social kapital - for udvalgte arbejdspladser	
	-----Løbende udarbejdelse af og opfølgning på handleplan ud fra seneste måling og konkrete arbejdsmiljø på arbejdspladsen-----					
B)	Trivsels- og APV-måling for alle arbejdspladser		Trivsels- og APV-måling for alle arbejdspladser		Trivsels- og APV-måling for alle arbejdspladser	
	-----Løbende udarbejdelse af og opfølgning på handleplan ud fra seneste måling og konkrete arbejdsmiljø på arbejdspladsen-----					

Undersøgelserne er hidtil blevet udarbejdet i samarbejde med Interresearch. Følgende priser er udregnet for en 6årig periode på baggrund af betalinger til og indhentede priser fra Interresearch:

- Pris for model A) – måling hvert 3. år incl. opfølgende social kapital-undersøgelse: En samlet pris på 694.500 kr.
- Pris for model B) – måling hvert 2. år: En bliver samlet 480.000 kr.

Økonomi & Stab anbefaler model B).

Uanset om model A) eller B) vælges, anbefales det, at den nærmere planlægning af, hvornår spørgeskemaet bag undersøgelsen udsendes til de ansatte, sker ud fra inddragelse af decentrale ledere, så væsentlige tidspunkter i undersøgelsen og arbejde med den så vidt muligt ikke falder sammen med andre større arbejder.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at inddragelse af HR & Jura og afdelingscheferne i trivsels- og APV-undersøgelserne sker som hidtil
2. at opbygningen i og brugen af Defgo gøres til en indsats i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023 og Kompetenceudviklingsplan for 2022

3. at "Krav i arbejdet" og "Fysisk arbejdsmiljø" gøres til centrale indsatser
4. at trivsels- og APV-undersøgelsen fremover gennemføres hvert 2. år

Beslutning

Konsulent Bente Poulsen præsenterede planen for opfølgning på APV- og Trivselsundersøgelsen. Planen for opfølgning er beskrevet i sagen.

Flere opfølgninger kan ikke findes i Defgo. Derfor anbefaler Chefforum, at arbejdet med handleplaner og opfølgningen skal udarbejdes og lægges i Defgo. Det skal således være obligatorisk fremadrettet at bruge Defgo, så det sikres at handleplanerne udarbejdes.

Chefforum peger på, at den centrale indsats skal være "fleksibilitet arbejdet", fremfor "krav i arbejdet" og "fysisk arbejdsmiljø". Det er væsentligt med fælles indsatsområder, og her kan arbejdet med den fleksible arbejdsplads bruges til også at tænke krav i arbejdet ind. Der skal ses på hele arbejdets organisering, og arbejdet med den fleksible arbejdsplads skal ses som midlet til tilfredse borgere der oplever bedre service.

Chefforum skyder beslutningen om at gøre trivsels- og APV-undersøgelsen 2 årig, fremfor 3 årig. Fokus skal være på at følge op på det data vi allerede har. Der er brug for en dialogproces omkring dette - da der er en del unuancerede spørgsmål og dermed også svar. Det øgede fokus på dialog skal tages op i KommuneMED, så undersøgelsen kobles med samtale og drøftelser. Bente Poulsen undersøger muligheder for værktøjer til at tænke dialog og lederevaluering ind, og vender tilbage til Chefforum med dette.

Bilag

Opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse 2021

Punkt 4: CF - Optimering af flådestyring (10.45-11.15)

83.11.00-A21-1-21

Anledning

I forbindelse med budgetarbejdet er der udarbejdet en kort analyse vedr. optimering af flådestyring i Albertslund kommune. Der skal på baggrund heraf træffes beslutning om der skal arbejdes videre med at etablere en fælles flådestyring.

Sagsfremstilling

Miljø & Teknik har udarbejdet en analyse der gør status på kommunens drift af køretøjer, og peger på en model for fremtidig udvikling af området.

Analysen afdækker flere potentielle udviklingsområder som kan optimeres herunder drift- og økonomistyring, etablering af puljebiler, implementering af ny og grønnere teknologi.

Hvis der vælges at arbejde med en fælles flådestyring vil man opnå kompetencer på området, skabe en centralisering af opgaven, sikre et fokus på grønne indkøb og skabe mulighed for udnyttelser af bilflåden på tværs af forvaltninger.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. At Chefforum drøfter fordele og ulemper ved en centraliseret flådestyring og vurderer dette i forhold til nuværende drift og styring af området.
2. At Chefforum drøfter hvorledes en central "fleet-manager" kan realiseres og finansieres, såfremt der peges på denne løsning.
3. At Chefforum tager beslutning om hvorvidt der skal arbejdes videre med at etablere en fælles flådestyring.

Beslutning

Direktør Kristine Klæbel præsenterede sagens indhold.

Chefforum drøftede fordele og ulemper ved en centraliseret flådestyring

Flere afdelingschefer kan se et potentiale i flådestyring og centraliseringen heri, både for funktionalitet, bedre aftaler og for at leve op til klimaplanen. Chefforum peger på, at det skal undersøges nærmere hvordan det kan realiseres. Er der eksempler på kommuner, hvor det lykkes? Man bør kategorisere, så flådetilgangen er opdelt efter håndteringen, og så skal der redegøres for takster mv.

Muligheden med flådestyring skal således afdækkes nærmere, herunder muligheden for at inddrage Albertslund debiler. Videre skal der udarbejdes en finansieringsmodel.

Når dette er afsøgt, sættes sagen igen på Chefforum til behandling.

Bilag

Optimering af flådestyring i AK.docx

Punkt 5: CF - Orientering om at Byudviklingsforum afholdes ifm. Chefforum

00.01.00-A21-2-20

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen om en tættere kobling mellem Byudviklingsforum og Chefforum til efterretning.

Sagsfremstilling

Det er besluttet at koble Byudviklingsforum tættere sammen med Chefforum, for at brede ejerskabet til udviklingen ud samt fremme et fælles sprog om og forståelse for byudviklingens betydning for den samlede kommune. Formålet er endvidere at udfordre hinanden på den måde vi arbejder på i dag – også ift. driften. Hensigten er også at de fælles drøftelser vil styrke det politiske beslutningsgrundlag gennem den bredere forankrede fælles forståelse af konsekvenserne af udviklingen.

Fra d. 2. oktober 2021 vil Byudviklingsforum fast blive afholdt i den første del af chefforums møder.

Der vil være temadrøftelse på hver 2. eller 3. møde, så temaerne bliver spredt mere ud. Formålet med drøftelserne er dialog og ikke monolog.

Mødefrekvens og form evalueres i første kvartal af 2022.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om, at Byudviklingsforum fremadrettet indgår som en del af Chefforums møder til efterretning.

Punkt 6: CF - Orientering om sygefravær 2. kvartal 2021

81.28.00-P07-2-21

Anledning

Chefforum orienteres kvartalsvist om sygefraværet.

Sagsfremstilling

Dette er den femte orientering udfærdiget 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 fra seneste kvartal.

Sygefraværet i 2. kvartal 2021 er opgjort til 12,9 dage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 0,5 fraværdsdag pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 1. kvartal 2021. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværdsdage 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. Selvom der er en markant stigning ift. seneste opgørelse, er der fortsat en reduktion i sygefraværet på 0,3 fraværdsdage pr. medarbejder set i forhold til 2020. Det er således fortsat mulighed for at indfri det politisk fastsatte mål for 2021. Økonomiudvalget får en opfølgning på sygefraværet hvert kvartal.

Sygefraværet har det seneste kvartal særligt været stigende inden for afdelingerne Kultur & Fritid, Sundhed, Pleje & Omsorg, Dagtilbud, Voksensocialafdelingen samt Børne- & Familieafdelingen, mens faldet i sygefravær er fortsat inden for Skoler & Uddannelse. Der er således ikke entydige forklaringer på stigningen i sygefraværet det seneste kvartal. I løbet af 2. kvartal er nedlukningen gradvist blevet udfaset, og det markante fald i sygefraværet, som blev observeret gennem 1. kvartal 2021, ser også ud til at være aftaget. Dette eftersom flere afdelinger nu er tilbage på tilsvarende eller højere niveau siden opgørelsen i 4. kvartal 2020, hvor nedlukningen igangsattes.

Det samlede sygefravær svarer til ca. 118 årsværk ved 260 arbejdsdage pr. årsværk. Opgørelsen er excl. Covid-19-relateret sygefravær. Dette fravær udgjorde i perioden marts 2020 til 30. juni 2021 11.047 fraværdsdage svarende til i gennemsnit ca. 4,6 fraværdsdage pr. medarbejder.

Langtidssygefraværet i hele Kommunen udgør 46% af sygefraværet og er således faldet med 2 procentpoint siden forrige opgørelse. I forhold til det korte sygefravær er sygefraværretsretningslinjernes 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.

Sygefraværretsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær.

På baggrund af Chefforums drøftelser af sygefraværet i maj blev det aftalt, at der laves en temadrøftelse på et kommende Chefforum. Temadrøftelsen er planlagt til mødet d. 16. september, hvor HR & Jura vil orientere om gældende regler for håndtering af sygefravær og handlemuligheder, herunder hvad kommunen allerede har af regler og retningslinjer, samt hvordan disse skal efterleves. Der skal orienteres om hvilke data som er tilgængelige og hvor de er tilgængelige. Chefforum skal her drøfte den videre indsats i forhold til sygefravær i kommunen.

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. For 2. kvartal 2021 drejer det sig om Miljø & Teknik, Kultur & Fritid, Sundhed, Pleje & Omsorg, Dagtilbud, Voksensocialafdelingen og Børne- & Familieafdelingen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orientering om sygefravær i 2. kvartal 2021 til efterretning.
2. at cheferne for de afdelinger, hvor sygefraværet har været stigende det seneste kvartal kort redegør foregne refleksioner og tiltag ift. nedbringelse af sygefraværet.

Beslutning

Chefen for Økonomi & Stab orienterede Chefforum om sygefraværet for 2. kvartal, hvor der ses en mindre stigning.

På Chefforum d. 16. september vil der afholdes en temadrøftelse af hvilke indsatser mv. der kan igangsættes for at nedbringe sygefraværet.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Sygefraværstatistik 2 kv 2021 - Afdelinger

Sygefraværstatistik 2 kv 2021 - Enheder

Præsentation - CF 190821 - Status på sygefravær 2. kv. 2021.pdf

Punkt 7: CF - Introduktion for fagudvalg (11.15-11.25)

00.15.00-G01-2-21

Anledning

Afdelingschefer skal udarbejde introduktion til fagudvalg når den nye Kommunalbestyrelse tiltræder. Der er udarbejdet en skabelon til formålet.

Sagsfremstilling

Efter kommunalvalget den 16. november tiltræder en ny kommunalbestyrelse d. 1. januar 2022. Her vil være nye og gamle ansigter, og fagudvalgenes medlemmer vil være ny. For hvert fagudvalg skal derfor indtænkes en række tematiske introduktioner i forbindelse med deres første udvalgsmøder i 2022.

Sammen med deres respektive direktør skal hver afdelingschef påbegynde planlægningen af deres introduktion for fagudvalgene i det nye år.

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 (René, Birgit, Sisse, Tine og Kasper)
- Social- og Sundhedsudvalget (René, Rikke og Ida)
- Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget (Kristine, Jan og Søren Kehr)
- Miljø- og Byudvalg (Kristine, Marie og Søren Kehr)
- Kultur- og Fritidsudvalget (Kristine, René og Julie Jakobsen)

Det er afdelingschefernes ansvar, at der planlægges og udarbejdes en klar introduktion til de første fagudvalgsmøder efter at den nye kommunalbestyrelse er tiltrådt i 2022. Samt at planen godkendes af deres respektive direktører.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at direktører og afdelingschefer udarbejder introduktion til deres respektive fagudvalg.

Beslutning

Konsulent Jonatan Petersen præsenterede planen for introduktion for fagudvalgene, og opfordre cheferne til at begynde at udfylde dette løbende, og få drøftet introduktionerne.

Chefforum aftalte, at man skal tilstræbe at følge skabelonen, så der er en fælles struktur.

Sagen sættes på som status-orientering til Chefforum i december 2021, hvorfor deadline for udarbejdelsen er primo december 2021.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Skabelon - Introduktion til fagudvalg

Punkt 8: CF - Skriftlig orientering om Værktøj till at arbejde med kompetencegab

81.04.00-P05-1-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at værktøj til at arbejde med kompetencegab tages til efterretning

Sagsfremstilling

I forlængelse af det nye værktøj til medarbejderudviklingssamtaler, som blev godkendt i Chefforum den 18. februar 2021, er der udarbejdet et værktøj til at arbejde med kompetencegab på arbejdspladsen.

Værktøjet er en enkel måde at arbejde på, hvis en arbejdsplads har brug for at arbejde med det gab, der kan opstå mellem opgaver og kompetencer på arbejdspladsen, eller mellem kerneopgaven og kompetencer.

Værktøjet består af:

- Et værktøj til arbejdet med sammenhængen mellem kerneopgave og kompetencer, incl. hjælpespørgsmål til arbejdet.
- Et værktøj til at afdække kompetencegab mellem kompetencer og de ønskede kompetencer, incl. vejledning. Værktøjet kan både bruges for den samlede arbejdsplads og for hver faggruppe afhængig af, hvad der er behov for i den aktuelle situation.
- En skabelon til en udviklingsplan for arbejdspladsen eller faggruppen, så det sikres, at de rigtige kompetence udvikles det kommende år.

Ud over sammenhæng til værktøjet for medarbejderudviklingssamtaler, hænger værktøjet også sammen med kerneopgaven. Derfor indeholder værktøjet en lille model til at arbejde med kerneopgaven og kompetencer. Hvis en af årsagerne til arbejdet er uklarhed om kerneopgaven, henviser værktøjet til en model udarbejdet af KL og Forhandlingsfællesskabet.

Værktøjet er frivilligt for arbejdspladserne at bruge og bruges efter behov. Enheden kan plukke i værktøjet afhængig af, hvilke udfordringer, der er brug for at arbejde med.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om kan-værktøjerne til kompetenceudvikling til efterretning.

Bilag

Kompetenceudvikling på arbejdspladsen i faggruppen

Punkt 9: DIF/CF/DIF - Informationsmøde for opstillede politiske partier og kandidater til KV21 (11.25-11.40)

00.01.00-P35-6-21

Anledning

Informationsmøde for de politiske partier og kandidater som stiller op til valget i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

Det er besluttet, at der i forbindelse med kommunalvalget skal afholdes et informationsmøde for de politiske partier og kandidater som stiller op til valget i Albertslund Kommune. Økonomiudvalget blev orienteret om informationsmødet på deres møde den 21. juni 2021.

Informationsmødet skal være af folkeoplysende karakter og bidrage til, at alle partier og kandidater kan opnå samme informationsniveau om relevante kommunale emner.

Mødet skal afholdes i september måned. Det forslås, at man bruger Bygning M som lokale og at der laves et stramt koncept for mødet, så alle deltagere modtager samme information.

Såfremt, at der efter mødets afholdelse dukker nye kandidater op vil de blive tilbudt samme oplæg og information på et efterfølgende møde.

Det forslås, at mødet tager afsæt i fem oplæg på følgende hovedtemaer:

- Børn
- Ældre
- Kultur
- Erhverv- og beskæftigelse
- Byudvikling

Direktørforum drøfter programmet for mødet, samt forslag til indhold af ovenstående temaer.

Herefter går drøftelsen videre til Chefforum, hvor oplægsholdere og producenter af oplæg aftales nærmere.

Supplerende sagsfremstilling

Sekretariat for politik og ledelse den 19. august 2021

Vedlagt sagen er udkast til notat til ØU om informationsmødet. Chefforum har drøftet informationsmødet den 19. august. Her blev det besluttet, at DIF afklarer hvem fra forvaltningen som deltager i mødet.

Hele Kommunalbestyrelsen bookes til informationsmødet primo uge 34.

Indstilling:

- Direktørforum drøfter og afklarer oplægsholdere fra forvaltningen til informationsmødet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Direktørforum drøfter indhold af oplæg og program for informationsmødet
2. at Chefforum drøfter indhold af oplæg og aftaler oplægsholdere på informationsmødet

Historik

Beslutning fra Direktørforum, 10. august 2021, pkt. 3:

Kommunaldirektøren besluttede:

1. at programmet skal tage udgangspunkt i de politikker og strategier, som er drivende for kommunens virksomhed. Udgangspunkter er de fem stående fagudvalg; Børne og Skoleudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Miljø- og Nyudvalget, Social og Sundhedsudvalget samt Erhvervs- og beskæftigelsesudvalget

2. at Chefforum skal drøfte indhold og oplægsholdere til informationsmødet

Beslutning

Konsulent Jonatan Petersen orienterede Chefforum om, at det er besluttet at afholde informationsmøde d. 15. september 2021 for partierne der stiller op til kommunalvalget.

På mødet vil hvert fagudvalg gennemgås ift styrelsesvedtægter og praktik.

Økonomiudvalget skal sættes ind i planen.

Det beslutes, at Direktørforum drøfter fordelingen af præsentationen på mødet, og giver Chefforum en tilbagemelding herefter.

Beslutning på Direktørforum d.23.8

Kommunaldirektøren beslutter at direktørerne holder oplæggene. Sekretariat for politik og ledelse laver en fælles skabelon i power point og udarbejder udkast til direktørernes oplæg. Skabelonen skal bl.a. indeholde;

- En intro til fagudvalget (hvad er det for et udvalg, hvilke typer af sager håndteres i udvalget, top 5 over sager der fylder særligt i udvalgets arbejde)
- Relevante fakta og lovgivning på området
- Et overblik over de politikker og strategier der er særligt relevante for udvalgets arbejde
- En introduktion til koblingen til ØU og KB

Bilag

Notat - Informationsmøde for opstillede kandidater og partier

Punkt 10: CF - Skriftlig orientering om AlbertslundPraktik 2021

87.15.00-A00-1-21

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orientering om tidsplan for AlbertslundPraktik 2021 tages til efterretning

Sagsfremstilling

Fra 2017 har der årligt været afholdt AlbertslundPraktik i uge 44. Dog med undtagelse af i 2020, hvor AlbertslundPraktikken blev aflyst pga. COVID-19. AlbertslundPraktikken er en årlig tilbagevendende begivenhed, hvor ansatte i Albertslund Kommune har mulighed for at komme i praktik på en anden af organisationens egne arbejdspladser. Praktikken skal både give praktikanten, praktikantens arbejdsplads, praktikværten og praktikarbejdspladsen nye erfaringer med organisationen.

Efter henvendelser fra forskellige ledere og medarbejdere drøftede Chefforum ved evalueringen af AlbertslundPraktikken i 2019, om ugen skulle flyttes fra uge 44 til et andet tidspunkt på året, da uge 44 ligger kort efter vedtagelsen af det kommende års budget. Chefforum besluttede at fastholde uge 44 praktikugen.

Tidsplan

I 2021 er tidsplanen for AlbertslundPraktikken følgende:

Dato	Aktivitet
16.8	Orientering i Chefforum
17.8	Mail til alle ledere og medarbejdere om AlbertslundPraktik
17.8-14.10	Kommunikationskampagne
4.10, kl. 8.00	Deadline for tilmelding til AlbertslundPraktik
8.10. kl. 15.00	Praktikanter og praktiksteder for besked og praktiksted / værtsrolle
25.10	Påmindelse til praktikanter om praktikaftale
1.-5.11	Praktikperiode
8.11	Udsendelse af elektronisk evalueringsskema til praktikanter og værter
22.11	Frist for besvarelse af evaluering
9.12	Evaluering i Chefforum

Kommunikationskampagne

Da der er gået to år siden sidste AlbertslundPraktik, laves der en kommunikationskampagne frem til årets tilmelding til AlbertslundPraktik.

At komme i praktik

Praktikanten skal have afklaret med sin leder, at det er i orden at gå i praktik, før tilmelding til praktikordningen. Et praktikforløb kan være i 1-5 arbejdsdage.

Ansatte, der selv har kontakt til et praktiksted, kan selv lave en praktikaftale med egen leder og praktikværtten. Sådanne praktikforløb skal ikke tilmeldes til praktikordningen.

Ansatte, som ikke har et praktiksted, kan tilmelde sig via Medarbejdersiden, hvor der sættes en nyhed på forsiden. Derefter matches de ansatte med et praktiksted ud fra de ønsker, som den ansatte har oplyst.

For at opnå en succesfuld praktik er det vigtigt, at alle involverede bakker op om forløbet. Det er praktikantens ansvar, at der udarbejdes en praktikaftale.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 11: CF - Evt.

00.00.00-A00-2-21

Beslutning

Chefforum blev orienteret om, at:

- Lederen af Byudviklingen og Erhverv Pernille Bech har opsagt sin stilling. Planafdelingen flyttes midlertidigt under Miljø & Teknik, mens Erhverv midlertidigt flyttes under Kultur & Fritid.
- Chefen for Borger & Arbejdsmarked Jan Eriksen skifter stilling pr. 1/12 2021, og stillingen slås op snarest.
- Frederik Lerche stopper som leder i Miljø & Teknik og bliver istedet konsulent. Så den stilling bliver ligeledes slået op.
- Smittetallene for Covid-19 er høje i Albertslund Kommune, samtidigt med at vi ser en lav vaccinationstilslutning i kommunen. Derfor igangsættes en række indsatser, bl.a. med mobile pop-up vaccinationssteder.
- Rekrutteringen af en ny direktør er igang.