

REFERAT Chefforum d. 15-09-2022

Mødedato Torsdag d. 15. september 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde.....	3
CF - Proces og rollefordeling ift. personalereduktioner - orientering og drøftelse.....	4
CF - Nyt styringskoncept for Albertslund Kommune - til drøftelse.....	5
CF - Plan for redigering af politikker - til drøftelse.....	7
CF - Økonomirapport pr. 31.07.2022 - til drøftelse.....	9
CF - APV- og trivselsundersøgelse 2023 - Tidsplan - til godkendelse.....	11
CF - Rengøring og rengøringsstandarder på medarbejdersiden - Til orientering.....	13
CF - Eventuelt.....	14

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

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen for dette, samt referatet fra seneste møde godkendes.

Beslutning

Godkendte indstillingen.

Punkt 2: CF - Proces og rollefordeling ift. personalereduktioner - orientering og drøftelse

00.01.00-P35-5-22

Anledning

Jeanette Larsen præsenterer proces og rollefordeling i forbindelse med personalereduktioner som følge af Budget 2023 med det formål, at Chefforum orienteres om og drøfter indhold, roller og pligter i processen.

Sagsfremstilling

Leder af HR & Jura vil præsenterer proces og rollefordeling i forbindelse med personalereduktioner. Chefforum får mulighed for at drøfte de enkelte elementer i præsentationen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at præsentationen og drøftelsen tages til efterretning.

Beslutning

Tog indstillingen til efterretning med følgende vigtige datoer og pointer:

- Alle ledere bliver indkaldt til obligatoriske møder den 5. og 7. oktober 2022. Cheferne skal sørge for at alle deltager, da det er vigtigt at alle er klædt godt på. Der er også frivilligt kursus om mental forberedelse, som forbereder ledere til opgaven.
- MED drøfter eventuelle yderligere kriterier end de centrale, men det er lederen som beslutter hvilket supplerende kriterium, som gælder.
- Den 13. oktober 2022 skal ledere give besked til HR om antal opsigelse og ubesatte stillinger.
- Ledere og KommuneMEd indkaldes til møder om budgetaftale, når den er offentliggjort.
- 25./27. oktober 2022 skal holdes MED-møder på berørte arbejdspladser. Der er frist den 31. oktober for medarbejdere til selv at indgive stop, nedsat tid, pension eller lignende.
- Den 31. oktober 2022 skal indstillinger om afsked sendes til HR.
- OBS på slide om vigtige datoer.
- Brug personalekonsulent tidligt, og ved alt tvivl.

Punkt 3: CF - Nyt styringskoncept for Albertslund Kommune - til drøftelse

00.01.00-P22-3-22

Anledning

Kommunalbestyrelsen behandler forslag til nyt styringskoncept for Albertslund den 13. september 2022. Ved en vedtagelse igangsættes en række opgaver for Chefforum, som skal løses i forbindelse med og mellem de kommende møder. Kommunaldirektøren gennemgår på dette møde tidsplan og indbyrdes afhængige opgaver, som følger af det nye styringskoncept. Formålet er at Chefforum orienteres om kommende opgaver og deadlines.

Sagsfremstilling

I forlængelse af Kommunalbestyrelsens udarbejdelse af en revideret vision for Albertslund Kommune i 2022 er det foreslået, at der etableres et mere gennemskueligt og struktureret koncept for kommunens styringsdokumenter.

Argumentet for at foreslå ændringen, er at forbedre rammerne for at efterleve Kommunalbestyrelsens ambitioner og målsætninger i såvel vision, som i politikker og dermed skabe en tydelig kobling mellem politiske beslutninger og den daglige opgaveløsning i kommunens organisation. Styringskonceptet skal understøtte at Albertslund Kommune kan skabe mere helhed og sammenhæng i ydelser og velfærd. Albertslund Kommunes styringskoncept afspejler et opgør med silotænkning og bygger samtidig videre på kommunens traditioner ved at sikre borgerinddragelse, tværfagligt samarbejde og lokalt råderum for medarbejdere og ledere.

Ved en vedtagelse er der tre overordnede opgaver, som Chefforum skal løse i samarbejde med ledere og konsulenter i hele organisationen, og som bliver omdrejningspunkt for de næste mange møder i Chefforum:

1. Redigering af politikker - Chefforum skal komme med forslag til en plan for revidering af det besluttede antal politikker
2. Udvikle målsætninger - Chefforum skal udvikle overordnede målsætninger, som grundlag for de målplaner, som skal vedtages i hver enhed.
3. Arbejdet med Udviklingsuge og målplaner - Chefforum skal forberede arbejdet med målplaner og indholdet på udviklingsugen efter nytår.

Opgaverne kører parallelt med nedslag i både politiske og administrative fora.

Tidsplanen med alle opgaver, deadlines og møder er vedhæftet denne sag og gennemgås til mødet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at processen for arbejdet med det nye styringskoncept tages til efterretning.

Beslutning

Taget til efterretning, idet der blev redegjort for en række opmærksomhedspunkter:

- Direktører og afdelingschefer har en opgave med at forme drøftelserne i fagudvalgene
- Politikkerne skal forsøges, som udgangspunkt, at være færdige inden sommerferien 2023
- Målsætningsarbejdet for 2023 igangsættes i efteråret 2022
- Målsætningsarbejdet bliver behandlet på tre møder i Chefforum.

Bilag

Tidsplan - Chefforum

Punkt 4: CF - Plan for redigering af politikker - til drøftelse

00.01.00-P22-3-22

Anledning

Chefforum udarbejder en plan for redigering af kommunens politikker på baggrund af kommunens nye styringskoncept, som skal bruges i forhold til den kommende sag til alle fagudvalg.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen behandler den 13. september 2022 forslag til nyt styringskoncept for Albertslund Kommune.

Forslaget indebærer et mere gennemsigtigt og koordineret styringskoncept, samt et årshjul for fastsættelse af mål og opfølgning på mål som vil være bærende for måden, der fremadrettet styres på i Albertslund Kommune. Forslaget kan ses her: <https://dagsordner.albertslund.dk/vis?id=f4f38aae-5d18-4f8b-86db-ab92996b78c3&punktid=37fb666e-a016-45a6-ba9a-5f4ee8a951c6>

Det følger af Kommunalbestyrelsesmødet den 13. september, at alle fagudvalgene skal drøfte antallet af politikker på deres møder i september måned. På baggrund heraf udarbejdes en samlet sag til ØU/KB i oktober, hvor der træffes beslutning om det endelige antal politikker.

Herefter skal præsenteres en plan for redigering og revidering af kommunens politikker. Forvaltningens nye forslag til antallet af politikker fremgår af bilag 1. Her skal reduktionen i antallet af politikker i bilag 1 ses i lyset af, at nogle af de eksisterende styringsdokumenter sammenskrives, mens andre (dem som ikke indeholder målsætninger) fremover kan betragtes som standarder eller retningslinjer for kommunens service til borgerne. Hvilke politikker og strategier, der foreslås sammenskrevet, kan ses i bilag 2.

De politikker, som opstilles i bilag 1, er således de politikker, der fremadrettet skal leve op til samme kriterier til indhold, så der skabes genkendelighed for politikere, borgere og organisationen. Dette skal etablere bedre rammer for samarbejde med borgerne og for tværfagligt samarbejde. Kriterierne, som politikkerne fremadrettet skal opfylde, er følgende:

- En beskrivelse af ønsket fremtidsscenario, hvor der kobles til visionen
- Formulering af konkrete målsætninger, som skal understøtte arbejdet med at indfri de ønskede fremtidsscenarier

På mødet den 15. september skal Chefforum arbejde med et udkast til plan for redigering af politikker, der skal sikre, at antallet af politikker reduceres og samtidig lever op til ovenstående kriterier.

Proces på Chefforum-mødet den 15. september

Chefer og direktører skal til fagudvalgsmøderne i oktober forberede et oplæg til hvordan politikker på udvalgenes områder redigeres. På baggrund af fagudvalgenes drøftelser samles en fælles plan for redigering af politikker til ØU/KB i november.

Oplægget til fagudvalgene skal tage afsæt i de politikker som fremgår af bilag 1 og 2.

Som forberedelse til drøftelsen i fagudvalgene skal Chefforum afklare proces for hver enkelt politik ud fra tre scenarier:

1. Er der tale om en skrivebordsøvelse?
2. Er der behov for en fornyet dialog/arbejde/proces til justeringer?
3. Er der behov for en omskrivning/at formulere nyt?

For hvert scenarie er der lavet en forkortet tjekliste ift. tjeklisten for udarbejdelse af politikker. Tjeklister ses i bilag 3.

Chefforum skal udfylde et skema for hvert fagudvalg med vurdering af proces, ansvarsfordeling, deadline mv. Skemaerne ses i bilag 4.

Der er afsat tid på selve Chefforum-mødet til at udfylde skemaerne.

Chefforums opgave forud for den 15. september

Forud for mødet bedes cheferne reflektere over følgende:

- Hvilke scenarier gælder for politikker på mit fagudvalgs område?
- Hvilke faglige argumenter er der for, at visse politikker sammenskrives?

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter plan for redigering af politikker

Beslutning

Godkendte indstillingen, idet der blev arbejdet med politiklandskab for hvert direktørrområde.

Bilag

Bilag 1 - Politikker

Bilag 2 - Ændring af styringsdokumenter

Bilag 3 - Scenarie 123

Bilag 4 - Skemaer til plan for redigering af politikker

Punkt 5: CF - Økonomirapport pr. 31.07.2022 - til drøftelse

00.30.14-S00-11-21

Anledning

Økonomi & Stab har på baggrund af forbruget pr. 31. juli 2022 og forventninger til resten af året udarbejdet økonomirapport nr. 4.

Sagsfremstilling

Økonomirapporten er udarbejdet for at give en status på kommunens økonomiske situation pr. 31. juli 2022. I rapporten gennemgås forventet driftsbalance for 2022, overholdelse af servicerammen, udviklingen i likviditet samt en opfølgning på kommunens økonomiske målsætninger jf. den nyligt vedtagne Økonomiske Politik for 2022-2025.

Forbrugsandelen i årets første syv måneder har ligget på 59,0 procent hvilket er 0,1 procentpoint lavere end sidste år. Til sammenligning er 58,0 procent af året gået, hvilket afføder en forventning om overskridelse af servicerammen på 13,1 mio. kr. for 2022. Her er de 5 mio. kr. direkte relateret til stigende priser på energi og varer-/tjenesteydelser i første halvår af 2022.

Likviditeten udvikler sig i store træk som forventet ved indgåelse af budgetaftalen for 2022.

I 4. økonomirapport bidrager de enkelte afdelinger med forklaringer på forventede afvigelser på deres respektive områdebevillinger. Samlet for afdelingerne ses et forventet mindreforbrug på 39,9 mio. kr. i forhold til korrigeret budget. Mindreforbruget dækker over et stort forventet mindreforbrug på overførselsindkomster under Borger & Arbejdsmarked (37,3 mio. kr.), samt mindreforbrug på en række tværgående puljer under Stabsenheder (7,5 mio. kr.) og netto-merindtægter på forsyningsområdet under Teknik og Miljø (3,4 mio. kr.). Dette opvejes i nogen grad af merforbrug på udgifter til kommunale ejendomme på 9,5 mio.kr., merforbrug på Voksensocialafdelingen (6,1 mio. kr.) og Sundhed, Pleje & Omsorg (6,3 mio. kr.). Merforbrug på Sundhed, Pleje & Omsorg bundes i merudgifter til hjemmehjælp, mens merforbruget på Voksensocialafdelingen skyldes øget tilgang og stigende enhedspriser på botilbud for voksne med særlige behov. På baggrund af Økonomirapporten pr. 31.04.2022 blev lavet handleplaner for nedbringelse af merforbrugene i disse to afdelinger. Voksensocialafdelingen har siden sidste økonomirapport nedbragt merforbruget med 0,5 mio.kr. men Sundhed, Pleje og Omsorg har øget merforbruget med 1,7 mio.kr.

Den store mindreudgift på overførselsindkomster ligger uden for servicerammen og er – efter modregning for stigende priser/PL-regulering - trukket i midtvejsreguleringen, hvor kommunerne samlet er blevet skåret i bloktilskuddet. Årsagen til dette er, at budgetgarantien tilsiger en nedjustering, grundet mindreforbrug i kommunerne i forhold til forudsætningerne for Økonomiaftalen 2022. Albertslund Kommune er ved midtvejsreguleringen trukket 38,85 mio.kr. i tilskud og udligning. Mindreforbruget på overførsler er samlet 32,5 mio.kr. For at mindske dette store misforhold er de 32,5 mio.kr. i sagen vedr. budgetmæssige ændringer for 3. kvartal foreslået lagt i kassen.

Merindtægter på forsyningsområdet modregnes i næste års opkrævninger for varme og renovation og ligger til grund for forsyningens budgetter i budgetforslaget for budget 2023, hvor merindtægterne betales tilbage.

Merforbruget på kommunale ejendomme (Pengepose - Skatter, afgifter og forsikringer) skyldes overvejende stigende elpriser. Midtvejsreguleringen indeholder større tilskud med baggrund at PL for 2022 er større end forudsat i økonomiaftalen for 2022. Merforbruget kan derfor finansieres af denne regulering, men det foreslås på nuværende tidspunkt at PL reguleringen ikke udmøntes i 2022, PL varierer meget fra udgiftsart til udgiftsart. Udmøntningen vil derfor vanskeligt kunne laves retfærdigt bagudrettet, når priser på nuværende tidspunkt fortsat fluktuerer meget.

Økonomirapporten er udarbejdet for at give en status på kommunens økonomiske situation pr. 31. juli 2022. I rapporten gennemgås forventet driftsbalance for 2022, overholdelse af servicerammen, udviklingen i likviditet samt en opfølgning på kommunens økonomiske målsætninger jf. den nyligt vedtagne Økonomiske Politik for 2022-2025.

Forbrugsandelen i årets første halvår har ligget på xx procent (hvilket er højere/lavere end i foregående år) og afføder en forventning om overskridelse af servicerammen på 13,1 mio. kr. for 2022. Her er de 5 mio. kr. direkte relateret til stigende priser på energi og varer-/tjenesteydelser i første halvår af 2022.

Likviditeten udvikler sig i store træk som forventet ved indgåelse af budgetaftalen for 2022.

I denne 4. økonomirapport bidrager de enkelte afdelinger med forklaringer på forventede afvigelser på deres respektive områdebevillinger. Samlet for afdelingerne ses et forventet mindreforbrug på 39,9 mio. kr. i forhold til korrigeret budget.

Mindreforbruget dækker over et stort, forventet mindreforbrug på overførselsindkomster under Borger & Arbejdsmarked (37,3 mio. kr.), samt mindreforbrug på en række tværgående puljer under Stabsenheder (7,5 mio. kr.) og netto-merindtægter på forsyningsområdet under Teknik og Miljø (3,4 mio. kr.). Dette opvejes i nogen grad af merforbrug på udgifter til kommunale ejendomme på 9,5 mio.kr., merforbrug på Voksensocialafdelingen (6,1 mio. kr.) og Sundhed, Pleje & Omsorg (6,3 mio. kr.). Merforbrug på Sundhed, Pleje & Omsorg bunder i merudgifter til hjemmehjælp, mens merforbruget på Voksensocialafdelingen skyldes øget tilgang og stigende enhedspriser på botilbud for voksne med særlige behov. På baggrund af Økonomirapporten pr. 31.04.2022 blev lavet handleplaner for nedbringelse af merforbrugene i disse to afdelinger. Voksen Socialafdelingen har siden sidste økonomirapport nedbragt merforbruget med 0,5 mio.kr., mens Sundhed, Pleje og Omsorg har øget merforbruget med 1,7 mio.kr.

Den store mindreudgift på overførselsindkomster ligger uden for servicerammen og er – efter modregning for stigende priser/PL-regulering - trukket i midtvejsreguleringen, hvor kommunerne samlet er blevet skåret i bloktilskuddet. Årsagen til dette er, at budgetgarantien tilsiger en nedjustering grundet mindreforbrug i kommunerne i forhold til forudsætningerne for Økonomiaftalen 2022. Albertslund Kommune er ved midtvejsreguleringen trukket 38,85 mio.kr. i tilskud og udligning. Mindreforbruget på overførsler er samlet 32,5 mio.kr. Dette er lagt i kassen ifm. indstillingen vedr. budgetmæssige ændringer for 3. kvartal, da mindreforbruget modsvares af midreindtægter i midtvejsreguleringen.

Merindtægter på forsyningsområdet modregnes i næste års opkrævninger for varme og renovation og ligger til grund for forsyningens budgetter i budgetforslaget for budget 2023, hvor merindtægterne betales tilbage.

Merforbruget på kommunale ejendomme (Pengepose - Skatter, afgifter og forsikringer) skyldes overvejende stigende elpriser. Midtvejsreguleringen indeholder større tilskud med den baggrund, at PL for 2022 er større end forudsat i økonomiaftalen for 2022. Merforbruget kan derfor finansieres af denne regulering, men det foreslås på nuværende tidspunkt at PL reguleringen ikke udmøntes i 2022, PL varierer meget fra udgiftsart til udgiftsart. Udmøntningen vil derfor vanskeligt kunne laves retfærdigt bagudrettet, når priser på nuværende tidspunkt fortsat fluktuerer meget.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at økonomirapporten gennemgås og drøftes.

Beslutning

Godkendte indstillingen.

Bilag

Økonomirapport ØR4 pr 31.07.2022

Punkt 6: CF - APV- og trivselsundersøgelse 2023 - Tidsplan - til godkendelse

87.00.00-A26-2-22

Anledning

APV- og trivselsundersøgelsen blev senest gennemført i foråret 2021, og skal i følge arbejdsmiljølovgivningen minimum gennemføres hvert 3. år. Pga. kontraktmæssige bindinger med den hidtidige leverandør, Interresearch, skal APV- og trivselsundersøgelsen afholdes næste gang i 2023. Der er udarbejdet et oplæg til en tidsplan. Chefforum skal godkende planen.

Sagsfremstilling

Tidsplanen for APV- og trivselsundersøgelsen lå i 2021, så spørgeskemaundersøgelsen var ude i organisationen den 10. marts - 24. marts 2021, og rapporterne blev uploadet til lederne den 19. april 2021. For at skolelederne kan bruge resultaterne i teamdannelsesprocessen, har Økonomi & Stab rykket tidsplanen frem, så spørgeskemaundersøgelsen i 2023 er ude i organisation den 23. januar - 6. februar 2023, og rapporterne er tilgængelige for lederne i Defgo-portalen den 14. marts 2023.

Det betyder, at oplysninger om ledere, medarbejdere og organisationsniveauer skal valideres sidst i november og i december 2022. Som noget nyt gennemgår Økonomi & Stab data i uge 48, før materialet udsendes til ledere og deres administrative til validering i uge 49-51. Dette skal lette opgaven for ledere og administrative medarbejdere og højne kvaliteten af data.

Ulempen ved at gennemføre APV- og trivselsundersøgelsen i foråret 2023 er, at den forventede budgetbesparelse i forbindelse med budget 2023 ikke er implementeret. En større del af implementeringen vil fx først være gennemført i efteråret 2023. I efteråret ligger der i alle dele af organisationen også en række store opgaver, herunder arbejdet med det kommende budget.

Opfølgning på resultatet af APV- og trivselsundersøgelser

Chefforum har tidligere besluttet, at vægten i arbejdet med APV- og trivselsundersøgelsen 2023 skal være på dialogen på arbejdspladsen, men fortsat med støtte i Defgo-systemet som det fælles system for APV- og trivselsrapporter og det opfølgende arbejde med handleplaner.

På sit møde den 25. november 2021 besluttede Chefforum, at arbejdspladserne fortsat skulle bakkes op af den sædvanlige model:

- Arbejdspladser med medarbejdertrivselsindeks (MTI) på 4,1-5 (grøn): leder og medarbejdere arbejder selv videre med trivslen
- Arbejdspladser med MTI på 3,1-4,0 (gul): afdelingschefen følger op i samarbejde med lederen
- Arbejdspladser med MTI op til 3,0: HR & Jura skal inddrages i opfølgning

Uanset om arbejdspladsen får en grøn, gul eller rød APV- og trivselsundersøgelse, skal der efter arbejdsmiljølovgivningen udarbejdes og følges op på en handleplan ved arbejdsmiljømæssige udfordringer. Hvis der ikke er nogen arbejdsmiljømæssige udfordringer, skal arbejdsmiljøgruppen skrive i Defgo, at arbejdspladsen har drøftet trivslen.

En række arbejdspladser vil ud over opfølgningen på APV- og trivselsundersøgelsen skulle udarbejde APV-handleplaner om sygefravær. Det fremgår af "KommuneMEDs strategiplan 2022-2023", at alle arbejdspladser med:

- ”Grønt sygefravær”: Sygefraværet er uproblematisk (0,5 dage eller endnu lavere end måltallet) skal ledelsen følge op på de enkelte medarbejders sygefravær og der skal være halvårslige drøftelser i arbejdspladsMED / personalemøde med MED-status
- ”Gule handleplaner”: Sygefraværet er ved at nærme sig måltallet (0,1 til 0,4 dage lavere end måltallet) skal arbejdsmiljøgruppen arbejde med en handleplan for at nedbringe sygefraværet.
- ”Røde handleplaner”: Sygefraværet er på eller over måltallet, skal afdelingschefen involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner.

Uanset om sygefraværet er rødt, gult eller grønt i ledelsesinformationssystemet for sygefravær, skal alle ledere følge op på den enkelte medarbejders sygefravær og der skal være en halvårlig drøftelse i arbejdspladsMED / personalemøde med MED-status, jf. de gældende retningslinjer for sygefravær.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at tidsplan for APV- og trivselsundersøgelse 2023 godkendes
2. at systematikken for opfølgning på APV- og trivselsundersøgelse 2023 tages til efterretning

Beslutning

Godkendte indstillingen, idet evalueringen rykkes til andet kvartal, for at undgå at opsagte medarbejdere indgår i besvarelsene. Det betyder en komprimeret tidsplan, som alle enheder skal være opmærksomme på.

Lederevaluering bør indgå fremadrettet.

Bilag

Procesplan

Punkt 7: CF - Rengøring og rengøringsstandarder på medarbejdersiden - Til orientering

00.01.00-P35-5-22

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Serviceafdelingen har reorganiseret beskrivelsen af rengøring på Medarbejdersiden. Afdelingsleder Klaus Nielsen fra Rengøringservice fortæller om de oplysninger, man kan finde på siden, med det formål at alle chefer ved hvor man kan finde oplysninger om hvor og hvordan der bliver gjort rent i kommunens bygninger til eventuelt videre formidling i afdelingerne.

Beslutning

Taget til efterretning, idet rengøringsafdelingen informerer de enkelte enheder om opsætningen. Chefforum forventes ikke at foretage sig noget i forhold til udbredelse.

Punkt 8: CF - Eventuelt

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Kristine Klæbel orienterede om sag om integrationsredegørelse, hvor beslutningen blev at elementer fremadrettet skal håndteres i relevante fagudvalg.

Der er derudover sag på vej til Kommunalbestyrelse om energibesparelser. Der kommer efterfølgende information ud.