

REFERAT Chefforum d. 17-08-2023

Mødedato Torsdag d. 17. august 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Budget 2024.....	4
CF - Centrale udfordringer for 2024.....	5
CF - Opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse 2023.....	7
CF - Sundhedspolitikken 2023-2026.....	9
CF - Værdigheds- og ældrepolitik 2023.....	11
CF - Sygefravær 2. kvartal 2023 - status og handlinger - til orientering.....	13
CF - Eventuelt.....	16

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Dagsordenen til dette samt referatet fra seneste møde skal godkendes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Chefforum godkendte dagsordenen og referatet.

Punkt 2: CF - Budget 2024

00.01.00-P35-7-22

Anledning

Chefforum skal drøfte materialer sendt til kommunalbestyrelsen forud for budgetseminaret den 17. august 2023.

Sagsfremstilling

Chefforum bliver præsenteret for overskrifterne i budgetkataloget, samt den reviderede anlægsplan.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede punktet med følgende kommentarer:

- Der skal være fokus på navngivning af forslag
- Der skal muligvis arbejdes med yderligere forslag end, hvad der er i budetkataloget. Muligvis skal nogle af de tidligere forslag findes frem igen.

Bilag

Budgetforslag oversigt statusark CF170823.pdf

Reduceret scenarie inkl politisk oplæg - Anlægsplan budget 2024.pdf

Tilpasset reduceret scenarie - Anlægsplan budget 2024.pdf

Punkt 3: CF - Centrale udfordringer for 2024

00.01.00-P22-3-23

Anledning

Chefforum skal fortsætte arbejdet med at udvælge målsætninger for 2024.

Sagsfremstilling

Den 3. august 2023 startede Chefforum arbejdet med at udvælge målsætninger for 2024, som en del af 'opgave-sporet' i organisationskompasset. I den forbindelse drøftede Chefforum karakteren af centrale udfordringer, der skal bidrage som et overordnet styrende princip for arbejdet med målsætninger. Chefforum kom frem til følgende fire centrale udfordringer, der kan danne rammen for arbejdet med målsætninger i 2024:

- Borgernes møde med kommunen
- For mange børn og unge får ikke en uddannelse
- Børn og unges mistrivsel (det hele liv)
- Digitaliseringsudfordringer.

Chefforum skal drøfte, om de fire oplyste centrale udfordringer giver en ekstra værdi til arbejdet med målsætninger i 2024, eller om målsætningerne for 2024 kan stå alene uden et overordnet styrende princip, fx under udviklingsugen.

Endvidere skal Chefforum drøfte, hvordan den videre proces med udvælgelse af målsætninger for 2024 skal foregå, frem til den politiske behandling i november/oktober 2023. Der er opstillet to bud på forskellige processer, der fremgår af bilaget "Proces for udvælgelse af målsætninger 2024". Proces 1 foregår udelukkende i Chefforum, hvor proces 2 afsluttes i Direktørforum.

Oversigt over samtlige kendte målsætninger fra politikkerne fremgår som bilag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum beslutter, om der er behov for et overordnet styrende princip for arbejdet med målsætninger i 2024 i form af centrale udfordringer.
2. at Chefforum beslutter, hvilken proces der skal anvendes til at udvælge målsætninger for 2024.

Beslutning

Chefforum drøftede punktet og besluttede følgende:

- For mange børn og unge får ikke en uddannelse og Børn og unges mistrivsel (det hele liv) lægges sammen til en udfordring
- Digitaliseringsudfordringen skal omdøbes
- De centrale målsætninger deles ud mellem cheferne, som til mødet den 30. august har et bud på en skærpelse af udfordringen, samt hvilke målsætningerne, som kan være med til at løse udfordringen. Grupperne er: Børne og unge-udfordringen (Sisse, Tine og Dorthe), Mødet med borgerne (Rikke T. og René) og Digitaliseringsudfordringen (Søren og Rikke B.)

Sekretariat for Politik & Ledelse udsender materiale, som understøtter arbejdet frem mod mødet den 30. august.

Bilag

Oversigt over målsætninger fra politikker AUGUST.xlsx

Proces for udvælgelse af målsætninger 2024.docx

Punkt 4: CF - Opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelse 2023

87.00.00-A26-2-22

Anledning

Trivsels- og APV-undersøgelsen blev gennemført i perioden 6.- 20. marts 2023 med deltagelse af alle fastansatte medarbejdere i Albertslund Kommune pr. 1. februar 2023. På baggrund af undersøgelsen skal alle arbejdspladser udarbejde APV-handleplaner og lægge dem i Defgo senest den 21. juli 2023. Denne opfølgning er udarbejdet på baggrund af den samlede undersøgelse og arbejdspladsernes APV-handleplaner.

Sagsfremstilling

Den samlede svarprocent for Trivsels- og APV-undersøgelsen er 79 pct. Dette dækker over en stor variation af svarprocenter for arbejdspladserne, og svarprocenten skal højere op for at kunne bruges på alle arbejdspladser. Svarprocenten i 2023 er 1 procentpoint højere end i 2021.

På forhånd er krav i arbejdet og sygefravær de to fælles indsatsområder i kommunens tværgående arbejdsmiljøindsats.

Arbejdspladsernes handleplaner

Arbejdspladserne skulle lægge APV-handleplaner i Defgo senest den 21. juli 2023. Herefter er Defgo blevet gennemgået manuelt for at se, hvor mange arbejdspladser, der har lavet APV-handleplaner, som ligger i Defgo, samt lavet APV-handleplaner i Defgo om krav i arbejdet. Ud fra organiseringen af arbejdsmiljøgrupper skal 62 arbejdspladser udarbejde APV-handleplaner. Gennemgangen viser, at 21 arbejdspladser ikke har udarbejdet APV-handleplaner, 39 arbejdspladser har udarbejdet APV-handleplaner og 2 arbejdspladser har lavet APV-handleplaner for en del af deres arbejdsplads.

Der var lagt en ramme om krav i arbejdet, hvor alle arbejdspladser med rød eller gul markering skulle udarbejde APV-handleplan for området. Det vil sige, at 60 arbejdspladser skulle lave APV-handleplaner om krav i arbejdet, mens kun 31 af disse arbejdspladser har lavet APV-handleplaner.

APV-handleplaner om sygefravær er der ikke nogen deadline for, da både arbejdsmiljøindsatsen og sygefraværsindsatsen er løbende indsats, og data opdateres månedligt i ledelsesinformationssystemet om sygefravær. Fra først i juni 2023 har farvemarkeringen af enhedens benchmark med omkringliggende kommuner været tilgængelig i ledelsesinformationssystemet. Enhedernes egne måltal for 2023 forventes at være tilgængelig fra den 15. september 2023, og i fremtidige år forventes måltallene at være tilgængelige fra 2. januar i gyldighedsåret.

Lederne er flere gange i forløbet blevet orienteret om forventningerne til APV-handleplaner for både krav i arbejdet og sygefravær.

Kvaliteten af APV-handleplaner synes at være svingende, og det er et åbent spørgsmål, om handleplanerne er tæt nok på dagligdagen og det mål til, at de i praksis bidrager til de ændringer, de er sat i verden for. Chefforum kan overveje, om det i udviklingsarbejdet i Albertslund Kommune er en generel udfordring at nå konkrete ændringer gennem handleplaner, og eventuelt iværksætte en indsats om dette emne.

Andre fælles emner på baggrund af trivsels- og APV-undersøgelsen og enhedernes handleplaner

Det emne, der i trivsels- og APV-undersøgelsen tydeligst fremstår som en udfordring i organisationen samlet, er det fysiske arbejdsmiljø. Ud af de 62 arbejdspladser, der skal lave APV-handleplaner, har 56 arbejdspladser en gul eller rød markering i det fysiske arbejdsmiljø. 15 arbejdspladser har både røde og gule markeringer, 12 arbejdspladser har udelukkende rød markering og 29 arbejdspladser har gul markering i det fysiske arbejdsmiljø. Ansvar for det fysiske arbejdsmiljø ligger i Kommunale ejendomme. Det anbefales, at Kommunale ejendomme inddrager resultaterne i trivsels- og APV-undersøgelsen om det fysiske arbejdsmiljø i den videre vedligeholdelse af de kommunale bygninger.

Fremtidig trivsels- og APV-undersøgelse

Den næste trivsels- og APV-undersøgelse skal iflg. arbejdsmiljøloven laves senest i foråret 2026. Forud skal der, pba. tidligere beslutninger i Chefforum undersøges mulighed for et mere dialogbaseret værktøj, og sammenhæng til medarbejder- og ledelsesgrundlaget, ledelsesmåling samt medarbejder- og lederudviklingssamtaler. For at kunne nå behandling af et fremtidigt koncept i KommuneMED, anbefales det, at ØS senest i foråret 2025 kommer med et første oplæg på fremtidigt koncept til Chefforum.

KommuneMED skal den 26. september behandle en sag om opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelsen 2023. Økonomiudvalget orienteres om trivsels- og APV-undersøgelsen og opfølgningen herpå på mødet den 3. oktober 2023.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at opfølgning på trivsels- og APV-undersøgelsen 2023 drøftes.
2. at Kommunale ejendomme inddrager trivsels- og APV-undersøgelsens resultater om det fysiske arbejdsmiljø i det videre arbejde med bygningsvedligeholdelse.
3. at der fortsat arbejdes med fokus på, at APV-handleplanerne skal bidrage til adfærdsændring, så trivslen forbedres.
4. at ØS kommer med oplæg til fremtidig trivsels- og APV-undersøgelse til Chefforum senest i foråret 2025.

Beslutning

Chefforum drøftede trivsels- og APV-undersøgelsen. Kommunaldirektøren understregede at alle enheder skal være igang. Dette gælder både i forhold til at udarbejde handleplaner og til at arbejde med dem. Arbejdet bør sammentænkes med det forestående arbejde med at implementere Medarbejder og ledelsesgrundlaget og arbejdet med fravær for de, som har den udfordring.

Afdelingschefen for Ældre, Sundhed & Voksne fortalte at der i afdelingen er indkøbt en app, hvor medarbejdere, som ønsker det kan kommentere på deres dag direkte til deres leder. Dette for at indfange eventuel mistrivsel.

Afdelingschefen for Kultur, Fritid & Erhverv fortalte at Biblioteket har implementeret gode gratis ideer på baggrund af dialog med medarbejderne f.eks. om walk'n talk mv.

Bilag

Trivsels- og APV-undersøgelse 2023

Punkt 5: CF - Sundhedspolitikken 2023-2026

29.00.00-P22-1-23

Anledning

Første udkast til Sundhedspolitikken 2023-2026 behandles på Chefforum.

Sagsfremstilling

I forbindelse med implementering af Albertslund Kommunes nye styringskoncept *Én Kommune* - en organisation skal sundhedspolitikken redigeres og tilpasses det nye format for politikker. Det er politisk vedtaget, at sundhedspolitikken skal redigeres med afsæt i et lille format, hvor det tekstuelle indhold opdateres. Der er ikke krav om borgerinddragelse eller høringsproces.

Indhold i sundhedspolitikken

Det eksisterende sundhedspolitik *Sundt liv Sammen* blev politisk godkendt i 2020, hvorfor indholdet fortsat er aktuelt. Den nye sundhedspolitik læner sig overvejende op ad den tidligere politik, men er rettet til med afsæt i den nyeste viden, nyeste data fra Den Nationale Sundhedsprofil samt et større fokus på det nære sundhedsvæsen med koordinering af sundhedsopgaver på tværs af hospitaler, almen praksis og kommune.

Målsætninger i sundhedspolitikken

Kommunalbestyrelsen af godkendt, at arbejdet med sundhedspolitikken skal være bundet op på to målsætninger:

1. Den mentale og fysiske sundhed i Albertslund skal fremmes, så flere oplever bedre mental sundhed, livskvalitet og trivsel
2. Flere albertslundere skal opleve at rammerne for mad og måltider, er forbundet med oplevelser, der understøtter fællesskaber, bidrager til læring samt giver appetit og trivsel

Målsætningerne gælder for borgere i alle aldre. Det betyder, at det er relevant at arbejde med sundhed under børneliv, ungeliv, voksenliv og ældreliv.

Implementering af sundhedspolitikken

Sundhedspolitikken er en tværgående politik, hvilket betyder at den skal implementeres bredt i kommunen med 1-årige handleplaner. For at imødekomme en bred implementering opstartes implementeringen af sundhedspolitikken på den årlige udviklingsuge, hvor nøglemedarbejdere, ledere og øvrige interessenter samles om udviklingsarbejdet. I løbet af udviklingsugen vil der opstå tværfaglige møder omkring de to sundhedspolitiske målsætninger, der danner grundlag for igangsættelsen af prøvehandling. For at skabe de bedste forudsætninger for prøvehandlingerne, er der allokeret sundhedspuljemidler, der gør det muligt at afprøve nye samarbejder, tilgange og tiltag. Sundhedspuljen er berammet til 450.000 kr. (2024-niveau).

Videre proces

Efter behandlingen af sundhedspolitikken på Chefforum vil administrationen indarbejde eventuelle forslag til rettelser. Den endelige sundhedspolitik behandles i relevante fagudvalg i september og økonomiudvalget og kommunalbestyrelsen i oktober 2023.

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at Chefforum drøfter første udkast til sundhedspolitikken, og
2. at Chefforum godkender første udkast til sundhedspolitikken.

Beslutning

Chefforum godkendte udkastet.

Bilag

Sundhedspolitik 2023-2026 (CF_Final version)

Punkt 6: CF - Værdigheds- og ældrepolitik 2023

27.00.00-P22-1-23

Anledning

Første udkast til Værdigheds- og Ældrepolitikken 2023-2026 behandles på Chefforum

Sagsfremstilling

I forbindelse med implementeringen af Albertslund Kommunes nye styringskoncept; En Kommune - En organisation, har Kommunalbestyrelsen vedtaget, at der i løbet af 2023 skal ske en revidering af den nuværende Ældre- og Værdighedspolitik. Kommunalbestyrelsen godkendte i november 2022 en plan for redigering af politikker, herunder at en revideret ældre- og værdighedspolitik skal forelægges Kommunalbestyrelsen til behandling i 3. kvartal af 2023. Derudover blev det besluttet, at processen for revideringen af politikken skal følge en mellem proces, beskrevet som scenarie 2.

Revideringen er sket med udgangspunkt i den nuværende Ældre- og Værdighedspolitik 'Et værdigt ældreliv', som blev udviklet på baggrund af en bred borgerinddragelse og som blev politisk godkendt i marts 2020. Den reviderede politik knyttes desuden op på følgende målsætning: Ældre albertslundere får hjælp og støtte til at leve eller fastholde det liv, som har værdi for dem.

Revideringen har givet anledning til følgende ændringer i politikken:

- Kommunalbestyrelsen har besluttet, at politikken fremover skal hedde Værdigheds- og Ældrepolitikken.
- Politikens struktur er ændret, så den følger bekendtgørelsen om værdighedspolitikker for ældreplejens syv fokusområder frem for tre temaer i den nuværende politik. De syv fokusområder er henholdsvis 'Livskvalitet', 'Selvbestemmelse', 'Kvalitet, tværfaglighed og sammenhæng i plejen', 'Mad og ernæring', 'En værdig død', 'Pårørende' og 'Bekæmpelse af ensomhed'. Den ændrede struktur har medført en gennemskrivning af hele politikken, herunder sproglige præciseringer, men med fokus på at bibeholde centrale pointer fra den nuværende politik.
- Medarbejderkontinuitet og rehabilitering har fået et øget fokus gennem hele politikken.
- Der er under alle syv fokusområder indsat deltagercitater fra en inddragelsesworkshop, hvor Ældrerådet, pårørende og demensfaglige medarbejdere samt MEDrepræsentanter deltog. Input fra workshoppen er desuden indarbejdet i gennemskrivningen af politikken.
- Politikken tilpasses det nye grafiske format for politikker i Albertslund Kommune.

Værdigheds- og Ældrepolitikken vil efter Chefforums godkendelse blive behandlet i Ældreudvalget i september 2023. Efter en offentlig høringsperiode skal politikken behandles i Økonomiudvalget og i Kommunalbestyrelsen i november 2023.

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at Chefforum drøfter og godkender første udkast af værdigheds- og ældrepolitikken.

Beslutning

Chefforum godkendte udkastet, idet at målsætningen ikke skal nævnes i forordet, ligesom der skal være et afsnit om status.

Derudover skal den politisk godkendte struktur, hvor forord efterfølges af ønsket fremtidsscenario oplødes, så teksten bliver mere flydende.

Tekstens baggrundsfarve ændres på baggrund af tilbagemelding fra Ældrerådet.

Bilag

Tidsplan for Værdighedspolitik - ÆU ØU KB

Værdigheds- og ældrepolitik 2023-2026.pdf

Punkt 7: CF - Sygefravær 2. kvartal 2023 - status og handlinger - til orientering

81.28.00-P07-3-23

Anledning

Orientering om sygefravær 2. kvartal 2023 med det formål at give indsigt i seneste sygefraværstatistik.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 3. kvartal 2022 til 2. kvartal 2023.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse.

En rød pil viser et stigende sygefravær, mens en grøn pil omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal.

Sygefraværet er overordnet på samme niveau i indeværende opgørelse. Fraværet pr. 2. kvartal 2023 er således opgjort til 15,8 dage pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er 0,02 fraværdsdage højere end opgørelsen fra 1. kvartal 2023.

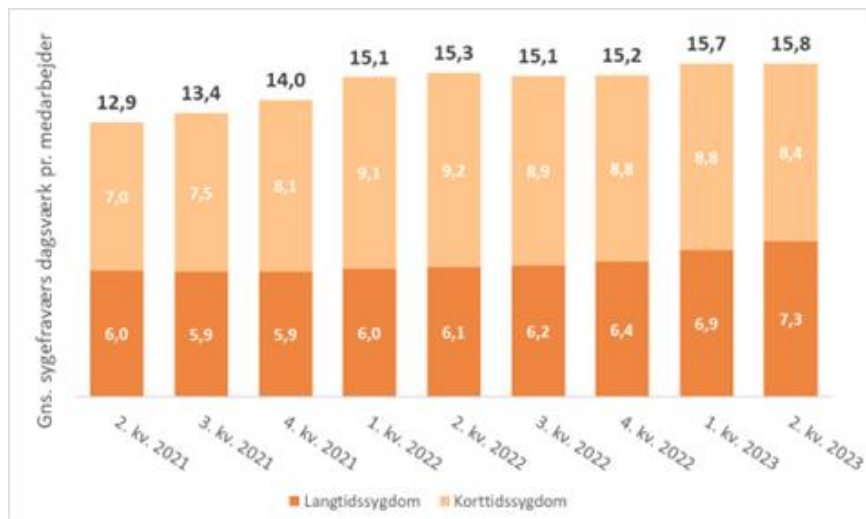
Der er mindre forskydninger på områdeniveau, hvor fraværet er faldet med 0,1 dage pr. medarbejder for Børn, Sundhed & Velfærd og steget 0,4 dage pr. medarbejder for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse. Fraværet er uændret i Økonomi & Stab.

Selvom udviklingen i fraværet er stagneret, er niveauet af sygefravær fortsat på det højeste i 3 år.

Børne- & Familieafdelingen og Borger & Arbejdsmarked har reduceret sygefraværet pr. medarbejder med henholdsvis 2,0 og 0,1 dage. I afdelingerne Miljø & Teknik og Ældre, Sundhed & Social er fraværet steget med henholdsvis 0,8 og 0,1 dage pr. medarbejder. De øvrige afdelinger har uændret fravær. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 77,3% af kommunens samlede fravær.

Langtidssygefraværet udgør 47 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 3 procent point højere end i forrige kvartal. I den indeværende opgørelse er det samlede antal fraværstimer faldet, og der er samtidigt også færre årsværk sammenlignet med forrige opgørelse. Det indikerer, at fraværet er koncentreret om færre medarbejdere med et længerevarende sygefravær.

Figur 1 – Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal



Figuren viser, det samlede gennemsnitlige antal fraværsk dage pr. medarbejder i Albertslund Kommune 2. kvartal 2021-2023 fordelt på langtidssygdom og korttidssygdom.

Den 27. april 2023 godkendte Chefforum, at variable mål for sygefravær indarbejdes i ledelsesinformationssystemet, og at den enkelte enhed samtidigt opsætter 1 årlige mål for sygefraværindsatsen.

Chefforum har fastsat et variabelt mål, hvor sygefraværet på kommuneniveau, direktørområde, afdelingsniveau og i den enkelte enhed vurderes i forhold til sygefraværet i omegnskommunerne.

Derudover skal den enkelte enhed fastsætte et årlig måltal for sygefraværet i lyset af den indsats, der gøres på arbejdspladsen. Direktørområder, afdelinger og enheder skal melde måltal ind til Økonomi & Stab (Stine Oldenborg Fürst) senest 1. september 2023. Måltallene indarbejdes i ledelsesinformationssystemet, så ledelsen har mulighed for løbende opfølgning og realisering af handleplaner til forbedring af sygefraværet.

Arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet, skal udarbejde handleplaner efter en grøn-gul-rød model ift. sygefraværet for alle enheder med gult eller rødt sygefravær ift. det variable mål fastsat af Chefforum. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt.

Derudover har Chefforum udpeget særlige indsatser ift. Brøndagerskolen, Egelundsskolen og Bostøtte- & Aktivitetsområdet, jf. KommuneMED d. 3 oktober 2022. Arbejdspladserne er igang med en indsats vedr. ledelse, trivsel og sygefravær, hvor HR & Jura er konsulent.

Den 19. april 2023 godkendte KommuneMED nye retningslinjer for sygefravær. Retningslinjerne lægger vægt på det forebyggende arbejde med på en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMEDene, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne har en vigtig rolle. Der er afholdt kurser i de nye retningslinjer for alle ledere i maj og juni 2023. 2-6-14-kontakten er ændret til 2-6-kontakt, hvor lederen efter 6.-dagskontakten skal vurdere, om medarbejderen forventer at raskmelde sig efter 10 arbejdsdage. Hvis medarbejderen ikke forventes at være tilbage, kan lederen indkalde medarbejderen til sygefraværssamtale. Der skal fortsat afholdes sygefraværssamtale efter 3 sygeperioder inden for 6 måneder, 15 sygedage i løbet af 1 år og et sygefraværsmønster, der vækker bekymring. Afdelingschefen skal månedligt følge op på lederens sygefraværindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefravær i 2. kvartal 2023 drøftes.

Beslutning

Orienteringen om sygefraværet blev taget til efterretning, idet Chefforum bemærker at enhederne i Ældre, Sundhed og Social samt Borger & Arbejdsmarked er sat forkert op i systemet.

Chefforum ønskede at systemmulighederne i forhold til at vise længere tendenser udnyttes.

Bilag

Sygefravær pr 2 kvartal 2023 - Afdelinger

Sygefravær pr 2 kvartal 2023 - enheder

Punkt 8: CF - Eventuelt

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Eventuelt

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede punktet.