

REFERAT Chefforum d. 26-09-2019

Mødedato Torsdag d. 26. september 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Orientering om sygefravær 2. kvartal 2019.....	4
CF - Ledelsestilsyn 2. halvår 2019 og resultat af 1. halvår.....	6
CF - Implementering af røgfri arbejdstid.....	8
CF - Udvikling af Chefforum og onboarding af nye chefer.....	10
CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?.....	11
CF - Evt.....	12

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsordenen for dagens møde
2. at Chefforum godkender referatet fra mødet den 12. september 2019

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: CF - Orientering om sygefravær 2. kvartal 2019

81.28.00-P05-2-18

Anledning

Chefforum får en orientering om sygefraværsstatistik hvert kvartal.

Sagsfremstilling

I orienteringen om sygefravær i 2. kvartal er der særligt lagt vægt på sygefraværet på de arbejdspladser, som indgår med særlige forløb i den forstærkede sygefraværsindsats. I næste orientering om sygefravær gives en status på de aktiviteter der er sat i gang i den forstærkede indsats.

Ved udgangen af 2. kvartal 2019 har ansatte i Albertslund Kommune gennemsnitligt haft 6,9 sygedage. Hvis sygefraværet i 2. halvår har samme niveau som 1. halvår af 2019, går Albertslund Kommune ud af 2019 med gennemsnitligt 13,8 sygefraværsdage pr. ansatte. Dette er 0,4 dage højere end i 2018.

5 af afdelingerne har et sygefravær, der ligger over måltallet for afdelingen, hvilket er 2 færre afdelinger end ved udgangen af 1. kvartal 2019. Der er 22 enheder, der har et sygefravær over måltallet, hvilket er 3 færre end ved udgangen af 1. kvartal.

Opfølgning på sygefravær for enheder i den forstærkede indsats

Pilotprojekter i Dagtilbud og Jobcentret

Fra 1. til 2. kvartal er der sket et fald i det antal sygedage pr. medarbejder som Dagtilbud ender ud med ved årets afslutning. På baggrund af 1. kvartal tegnede det til, at antal sygefraværsdage i 2019 ville nå 18,0 dage, mens det i 2. kvartal ser ud til at nå 15,8 dage. Dette niveau er stadig det højeste niveau set fra 2016. Måltallet for gennemsnitligt antal sygedage pr. medarbejder i Dagtilbud er 14,3 i 2019. 8 institutioner er udvalgt til en særlig indsats ud fra institutionernes sygefraværshistorik. Fra 1. til 2. kvartal er sygefraværet i 2 af institutionerne steget, mens sygefraværet i 6 af institutionerne er faldet. Bilag 2 viser sygefraværets udvikling fra 2016 til 2. kvartal 2019 for de 8 institutioner.

Der gennemføres et pilotprojekt om sygefravær i Jobcentret. På baggrund af 1. kvartal 2019 kunne der forventes gennemsnitligt 18,0 sygefraværsdage pr. ansat. I 2. kvartal er dette faldet til 13,4 dage. Dermed ser det ud som om, at Jobcentret når under måltallet på gennemsnitligt 14,8 sygedage pr. medarbejder ved udgangen af 2019. Bilag 2 viser sygefraværets udvikling fra 2016 til 2. kvartal 2019.

Håndholdte forløb for udvalgte arbejdspladser

7 enheder er udvalgt til håndholdte forløb: Sundhedsplejen, Familieafsnittet, Voksne med særlige behov, Herstedvester Skole, Egelundskolen, PPR og Brøndagerskolen. 4 af enhedernes sygefravær er faldet fra 1. til 2. kvartal, mens 3 af enhedernes sygefravær er steget. Alle 7 enheders sygefravær er fortsat under måltallene.

Sygefravær og andre HR-emner

En af aktiviteterne i den forstærkede sygefraværsindsats er en analyse af sygefravær og andre HR-emner for at afdække, om andre HR-indsatser kan forventes at bidrage til at reducere sygefraværet. Analysen er bygget op om følgende 6 hypoteser, der er søgt be- eller afkræftet ved hjælp af relevant data:

1. Har nyansatte højere sygefravær? Analysen viser, at nyansatte i Albertslund Kommune har et lavere sygefravær end kommunens ansatte generelt.
2. Har yngre ansatte højere sygefravær? Nyansatte i Albertslund Kommune har et lavere sygefravær end kommunens ansatte generelt.
3. Har ældre ansatte højere sygefravær? Ældre ansatte (defineret som 60årige og derover) i Albertslund Kommune generelt ikke har et højere sygefravær. De ældre ansatte i Social & Familie og Sundhed, Pleje & Omsorg er dog et højere sygefravær. Data for Sundhed, Pleje & Omsorg overleveres til afdelingen, så det kan indgå som baggrund i det igangværende trivselsprojekt.
4. Har arbejdspladser med mange fratrådte ansatte også et højt sygefravær? I Albertslund Kommune er der ikke en entydig sammenhæng mellem mange fratrådte og et højt sygefravær.
5. Har medarbejdere på arbejdspladser, hvor ledere har højt fravær, et højt sygefravær? I Albertslund Kommune er der ikke en entydig sammenhæng mellem lederes og deres medarbejders sygefraværsniveau.
6. Er der sammenhængen mellem arbejdsskader og sygefravær? Der er ikke entydige mønstre i sygefravær forårsaget af arbejdsskader, hverken for det korte fravær på 1-6 dage, sygefravær på 1-3 måneder samt sygefravær på mere end 3 måneder og permanent arbejdsudygtighed. Dette understreger vigtigheden af den systematisk arbejdsmiljøindsats, hvor arbejdsgruppen bruger arbejdsskader og nærved-ulykker som afsæt for at minimere risici for fremtidige skader. I Albertslund Kommune, og særligt i Skole & Uddannelse, er der mange krænkende hændelser, som ikke medfører fravær. Disse bør også inddrages som kilde til læring i det forebyggende arbejde. Som en del af arbejdsmiljøindsatsen for 2019 er der ved at blive planlagt en temadag om krænkende handlinger. Temadagen forventes at have fokus på, hvordan arbejdspladserne når fra læring af hændelsen på et møde til reelle handlinger, der nedbringer risiko.

Den samlede analyse af sygefravær og HR-emner er vedlagt som bilag.

På baggrund af analysen anbefales det, at der på nuværende tidspunkt ikke iværksættes andre HR-indsatser. Det anbefales, at der følges op på temadagen om krænkende hændelser, og at emnet fremlægges i KommuneMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orientering om sygefravær for 2. kvartal 2019 tages til efterretning
2. at analysen af sygefravær og andre HR-emner tages til efterretning

Beslutning

Chefforum tog orienteringerne til efterretning og drøftede udviklingen.

Orienteringen går videre til KommuneMED.

Chefen for Økonomi & Stab vender tilbage til Chefforum med svar på:

- Hvordan lederne får adgang til nuværende sygefraværsoversigt. Kan der laves en ordning, hvor ledere modtager denne automatisk?
- Hvordan og hvornår ledere får advis om høj medarbejdersygefravær?

Bilag

Kvartalsstatistik 1-2. kvartal 2019.pdf

Status på sygefravær 2. kvartal 2019

Sygefravær og andre HR-emner

Punkt 3: CF - Ledelsestilsyn 2. halvår 2019 og resultat af 1. halvår

00.32.02-P24-1-16

Anledning

Økonomi og Stab vil gennemføre økonomisk ledelseskontrol efterår 2019 samt orientere om erfaringerne fra 1. halvår.

Sagsfremstilling

Ledelsestilsyn 2. halvår 2019

Økonomi og Stab vil gennemføre intern revision i løbet af efteråret 2019. I lighed med tidligere år udvælges 5 enheder til anmeldt besøg.

Formålet med besøget er at:

1. sikre at kommunens økonomiske fundament er i orden
2. sikre at kommunens spilleregler for god økonomistyring efterleves af enhederne
3. udvikle Økonomi og Stabs ydelser (Callcenter, intern revision mv.)
4. give kommunens ledere større tryghed i forhold til økonomisk administrative procedurer

I efteråret 2019 vil følgende enheder modtage besøg:

- Musikskolen
- Herstedøster Skole
- Uddannelse og Job
- Genoptræningen
- Økonomi og Stab

Økonomi og Stab har ansvaret for at understøtte implementeringen af et velfungerende økonomisk ledelsestilsyn. I den rolle ligger både at kontrollere at kommunens ledere overholder regler og retningslinjer, samt sikre at lederne får den nødvendige vejledning. For at skabe mest mulig værdi for den enkelte leder, vil det økonomiske ledelsestilsyn være anmeldt og forberedt med en spørgeguide, som tilsendes lederen før tilsyn.

Erfaringer fra Ledelsestilsynet 1. halvår

Der er foretaget tilsyn på de enheder, som var udvalgt for første halvår. Resultater har vist, at der er flere generelle opmærksomhedspunkter, som det er nødvendigt, at der bliver arbejdet med flere steder i kommunen, da det må forventes at være et problem flere steder.

Revisionen tilså kommunens retningslinjer for ledelsestilsyn på løn, personale og regnskabsområdet under den løbende revision sidste år. På det tidspunkt har de ikke haft bemærkninger eller kommentarer til vores retningslinjer. Revisionen mener de skulle sikre et betryggende ledelsestilsyn hvis de efterleves. Grundlaget for ledelsestilsynet i kommunen er således i orden.

Erfaringerne fra første halvår viser, at vi ikke alle steder lever op til retningslinjerne:

- Manglende dokumentation de underliggende kontroller i ledelsestilsynet er gennemført
- Manglende anvendelse af SBSYS til dokumentation for tilsynet og dokumentation for de enkelte kontroller
- Manglende forretningsgange internt i enheden for arbejdet med ledelsestilsynet
- Manglende forretningsgang eller efterlevelse heraf omkring håndtering af købekort.

Økonomi og stab vil igangsætte et arbejde for at bedre kendskabet til og kompetencer omkring ledelsestilsynet. Det vurderes, at baggrunden for mangler rundt om i organisationen kan henføres til mange nye ledere og/eller personaleudskiftning blandt administrative medarbejdere.

Der bliver nedsat en arbejdsgruppe i Økonomi og Løn ift. om introduktionen til ledere vil kunne forbedres og koordineres mere. Dertil vil der blive arbejdet for at lave flere standardiserede rapporter, som gøres tilgængelig for de ansvarlige ledere. Endeligt vil der blive set på vejledninger omkring ledelsestilsynet og også selve retningslinierne.

Afdelingscheferne opfordres til at drøfte ledelsestilsynsopgaven på ledelsesmøder indledningsvist - og i det omfang der er gode ideer omkring forbedring af ledelsestilsynet, at de meldes tilbage til Økonomi og Stab.

Det fremadrettede arbejde omkring ledelsestilsynet vil blive tænkt ind i et kommende arbejde om forenkling af forretnings- og arbejdsgange samt digitalisering. Der findes digitale løsninger, som vil kunne understøtte ledelsestilsynet, men på nuværende er der ikke opstillet en fornuftig businesscase.

Det opfordres til, at SBSYS bliver omdrejningspunktet for dokumentationen af tilsynet og dokumentationen for de underliggende kontroller. Det er ikke obligatorisk i dag, men Økonomi og Stab anbefaler, at det bliver et obligatorisk krav. Dette vil gøre det let at overføre best-practice mellem enheder som ligner hinanden.

Lovgrundlag

Spilleregler for god økonomistyring

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller, at

1. Chefforum tager udvalg af enheder til intern revision 2. halvår til efterretning
2. Chefforum drøfter forbedringsmuligheder omkring ledelsestilsynet

Beslutning

Chefforum tog udvalg af enheder til intern revision 2. halvår til efterretning med følgende bemærkning:

- Sekretariat for Byudvikling og Erhverv skal med.

I forhold til forbedringsmuligheder omkring ledelsestilsynet drøftede Chefforum følgende punkter:

- GDPR og dokumentationsbehov.
- Ny ferielov. Obs på at ledere har styr på medarbejdernes ferie. Ekstra vigtigt i det nye ferieår.
- Muligheden for standardisering samt forenkling af forretnings- og arbejdsgange i ledelsestilsynet.

Desuden besluttede Chefforum, at der er behov for en rolleafklaring omkring ansvar i ledelsestilsynet. Introduktion til og undervisning i at udføre ledelsestilsyn skal være en fast del af onboarding af nye ledere.

Økonomi & Stab sørger for en ny introduktion til både DIF, CF og ledere.

Punkt 4: CF - Implementering af røgfri arbejdstid

81.19.00-P00-1-18

Anledning

Kommunalbestyrelsen vedtog den 14. maj 2019 at indføre røgfri arbejdstid i Albertslund Kommune med virkning fra 1. august 2020 samt tobaksfri skoletid fra 1. august 2019. Direktørforum har den 23. september taget stilling til retningslinjer for røgfri arbejdstid.

Sagsfremstilling

Røgfri arbejdstid implementeres i to tempi:

- tobaksfri skoletid, som også omfatter ansatte på skolerne og andre, der arbejder på skolerne. Beslutningen vil være implementeret fra 1. januar 2020.
- røgfri arbejdstid på øvrige arbejdspladser i Albertslund Kommune.

Chefforum fungerer som styregruppe for den samlede implementering af røgfri arbejdstid, og der er en nedsat en arbejdsgruppe, som bidrager i implementeringen af røgfri arbejdstid.

Frem til januar 2020 er der fokus på implementering af røgfri skoletid, og der iværksættes rygestop aktiviteter.

Status på implementering af røgfri skoletid:

- Der er en udbredt bevisthed i organisationen om røgfri skole
- Der er udarbejdet en tidsplan for implementering af røgfri skole, jf. bilag.
- Direktørforum har behandlet "Retningslinje for røgfri arbejdstid", som behandles i KommuneMED i november 2019, jf. bilag
- Rygestopkurser forventes startet op efter efterårsferien og tilbydes i første omgang primært ansatte på skolerne. Informationsmateriale om indholdet af rygestoptilbuddene udsendes til skolerne før efterårsferien. Aktiviteterne er i første omgang rygestopkurser i samarbejde med apoteket og orienteringsmøder om metoder til at klare en arbejdsdag uden nikotin. Muligheder for andre aktiviteter er ved at blive afdækket.

Erfaringerne fra implementering af røgfri skole bruges i implementeringen af røgfri arbejdstid på Albertslund Kommunes øvrige arbejdspladser.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at tidsplan for røgfri skole godkendes

Beslutning

Chefforum godkendte tidsplanen med følgende bemærkninger:

- Der er behov for en opstramning af nuværende regler om rygning.
- I forlængelse heraf udarbejdes en kampagne, som sætter fokus på nuværende regler, nye regler og en nedtælling til de nye. Kommunikationsenheden kobles på, og der tænkes i nudging. Der tænkes i plakater med information og nedtælling samt små lommeaskebægere ved rådhusets indgange.

- Der udsendes en AK-Alle-mail med opfordring til rygerne om at respektere de nuværende regler af hensyn til kollegaer, borgere og miljø.
- KommuneMED er allerede mundtligt blevet orienteret om tidsplanen. Der indkaldes til et ekstraordinært KommuneMED om den godkendte tidsplan.

Bilag

Retningslinjer for røgfri arbejdstid

projektplan røgfri organisationsspor

Punkt 5: CF - Udvikling af Chefforum og onboarding af nye chefer

00.00.00-A21-5-19

Anledning

Med ansættelsen af 3 nye chefer er Chefforum igen fuldtalligt. I forlængelse af refleksionerne på de seneste chefmøder drøftes Chefforums fremtidige udvikling.

Sagsfremstilling

Med ansættelsen af vores 3 nye chefer, bliver Chefforum igen fuldtalligt pr. 1. oktober 2019.

Ved de seneste 3-4 møder i Chefforum har de åbne refleksioner på forskellige leder taget hul på spørgsmålene om, hvilke styrker og udfordringer det nuværende Chefforum har, samt hvordan Chefforum skal udvikle sig fremover.

Refleksionerne har rejst mange interessante spørgsmål og sat fokus på væsentlige dilemmaer og målsætninger.

Formålet med dette dagsordenspunkt er derfor at arbejde videre med sporet omkring Chefforums fremtidige udvikling.

Formen bliver et arbejds møde med karakter af en fælles brainstorm, der faciliteres af konsulent André Buchalska. Der er afsat knap halvanden time til punktet.

Overordnet er der 2 formål:

Dels er det målet at tage et kig med friske øjne på "rammen" om Chefforum. Det handler om elementer som form, frekvens, indhold og ansvar. Som afsæt udarbejdes en række arbejdsspørgsmål, som udleveres på mødet. Disse vil tage udgangspunkt i temaer og spørgsmål fra de seneste åbne refleksioner og den nuværende træningsplan for Chefforum (2017-2018).

Dernæst skal Chefforum sammen udarbejde en plan eller model for, hvordan de nye chefer "onboardes" til chefforum på den bedste måde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum i fællesskab arbejder med at fastlægge ramme og udviklingspunkter for Chefforum
2. at Chefforum drøfter og udarbejder en model for de nye chefers onboarding til Chefforum

Beslutning

Chefforum arbejdede i fællesskab med rammer og retning for udviklingen af Chefforum. Pointerne fra dagens brainstorm og refleksioner samles op og kondenseres til et bud på en plan med både visionære og konkrete form og indholdsmæssige elementer. Når denne er udarbejdet genoptages punktet på Chefforum til en beslutning om, hvilke tiltag der afprøves i første omgang.

Chefforums medlemmer kan i øvrigt sende konkrete forslag til temaer eller emner for faglige, ledelsesmæssige eller strategiske substansdrøftelser til André Buchalska. Disse bliver supplement til konkrete temaer fra DIF's indsatsområder og kommissoriet for Chefforum.

Punkt 6: CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?

00.01.00-A21-9-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum i fællesskab opsummerer hvad der skal kommunikeres ud til afdelingerne efter dagens møde

Beslutning

Afdelingscheferne har en opgave i at fortælle videre ud, at vi taler om CF og hvad vi skal. Dette vil på sigt føre til en lignende snak om Lederforum.

Budgettet bliver forventligt sendt ud 26/9-19 eller 27/9-19 morgen. Den 25/9-19 fik vi kendskab til de fleste tilskud. Vi er klogere på driftsbalancen for 2020, men mangler stadig svar på ansøgninger om særtilskud og lånedispensationer. På nuværende tidspunkt tegner det til, at kommunalbestyrelsen skal finde mindst 54 mio. kr. om året for at balancere budgettet.

Punkt 7: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18

Beslutning

Intet.