

REFERAT Chefforum d. 14-08-2024

Mødedato Onsdag d. 14. august 2024 kl. 09:00

Mødested 915

Mødedeltagere Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør), René Birkemark Olesen (Afdelingschef Kultur, Fritid & Erhverv), Rikke Terslev (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social), Tine Buch Juhl (Afdelingschef Børn- & Familie), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Sisse Krøll Willemoes (Afdelingschef Dagtilbud & Skole), Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi & Stab), Lise Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd)

Indholdsfortegnelse

CF – Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Kursus BolvigKom.....	4
CF - Status på målsætninger 2024.....	6
CF - Temadrøftelse: Målsætninger 2025.....	8
CF - Orientering om sygefravær 2. kv. 2024.....	11
CF - Status vedr. implementering af lov om tidsregistrering i Albertslund Kommune.....	14
CF - Fuldtidsindsats i forbindelse med Trepartsaftalen.....	17
CF - Indsatsområder i klima- og miljøledelsesarbejdet i 2024-2025.....	19
CF - Temaer til kommende møder og eventuelt.....	21

Punkt 1: CF – Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-7-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsorden til dette møde godkendes
2. at referat fra mødet den 19. juni 2024 godkendes

Sagsfremstilling

Sagstype	Overskrift	Ansvarlig chef/direktør	Tid
	Godkendelse af dagsorden og referat		09.00 - 09.05
Orientering	Kursus Bolvig	Henrik	09.05 - 10.00
	Pause		10.00 - 10.05
Orientering	Status på målsætninger 2024	Henrik	10.05 - 10.20
Temadrøftelse	Målsætninger 2025	Henrik	10.20 - 10.50
Orientering	Sygefravær 2. kvartal 2024	Marie A	10.50 - 11.05
	Pause		11.05 - 11.10
Beslutning	Status vedr. implementering af lov om tidsregistrering	Marie A	11.10 - 11.30
Beslutning	Fultidsindsats i forbindelse med trepartsaftalen	Marie A	11.30 - 11.40
Beslutning	Indsatsområder i klima- og miljøledelsesarbejdet	Marie J	11.40 - 11.55
	Temaer til kommende møder og eventuelt		11.55 - 12.00

Beslutning

Chefforum godkendte dagsordenen til dette møde samt referat fra Chefforum den 19. juni 2024.

Punkt 2: CF - Kursus BolvigKom

00.15.00-A00-23-22

Anledning

Marianne Bolvig deltager på Chefforum for at præsentere det kommende kursusforløb ”Skriv bedre politiske dagsordener”

Sagsfremstilling

(60 min.)

Den nye sagskabelon for politiske sager lanceres i forbindelse med, at organisationen overgår til det nye dagsordensmodul (F11) ved årsskiftet.

I den forbindelse besluttede Chefforum den 22. maj 2024, at centrale sagsproducenter skal gennemgå et 1 & ½ dags kursusforløb ved Marianne Bolvig for at opnå redskaber og metoder til at omsætte og formidle fagområder til korte og præcise beslutningsoplæg med klar argumentation. Den første kursusdag er planlagt til at blive afholdt i november 2024, hvorefter der følges op på læringen med den halve kursusdag i starten af 2025.

Marianne Bolvig deltager på Chefforum, hvor der vil blive gennemgået og drøftet følgende nedslag:

- Kort om kurserne
Præsentation af form og indhold på kurserne. På kurserne til efteråret 2024 vil der være fokus på, hvordan sager skal planlægges, vinkles og disponeres. Deltagerne får inspiration og værktøjer til at formidle deres fagsprog, og de får lejlighed til at arbejde med forbedringspotentialer i deres egne tekster. Der vil desuden blive arbejdet med politiske handlemuligheder, og hvordan man skaber politisk råderum i sin sag.
- Effektivisering af processer
Erfaringer fra andre kommuner viser, at tværorganisatoriske indsatser med fokus på mere ensartede dagsordener og værktøjer kan give vigtige sideeffekter i form af mere effektive arbejdsprocesser. Det kan også have en positiv indflydelse på sagsflow – og dermed på forbrug af ledelsestid.
- Målgruppen for kursusforløbet
Chefforum skal også beslutte, hvordan chefer, ledere og dagsordenssamlere kan indgå i kursusforløbet. Afdelingscheferne har allerede udarbejdet forslag til en deltagerliste, som genbesøges for at sikre, at de rette får mulighed for at deltage i forløbet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at oplægget tages til efterretning
2. at Chefforum beslutter, hvem der skal deltage i kursusforløbet

Beslutning

Kommunaldirektøren præsenterede formålet med kurset, der skal sikre bedre politiske dagsordener, og som understøttes af et nyt teknisk setup for dagsordener (F11). Marianne Bolvig præsenterede Chefforum for hendes observationer af Albertslund Kommunes politiske dagsordener, samt hvilke erfaringer hun har med effektivisering af processer.

Chefforum drøftede muligheden for at fremstille en tjekliste for udarbejdelsen af politiske sager, der beskriver maksimal længde af sager samt et skema, der skal udfyldes, før sagsproducenten påbegynder en sag, som især sikrer, at formål og vinkel er tydelig for skribenten. Videre drøftede Chefforum et fokus på standardisering, orienteringssagers karakter, standardformuleringer og tydelig opgavefordeling i sagsgange. Chefforum skal på et kommende møde drøfte en tjekliste for ovenstående, som Marianne Bolvis assisterer med at udarbejde.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Herefter drøftede Chefforum målgruppen for kursusforløbet.

Alle ledere, der arbejder med politiske dagsordener, skal deltage, og være synligt til stede. Direktører og afdelingschefer skal på skift byde velkommen på kursusdagene. Udvælgelsen af deltagende skribenter, skal afdelingscheferne udvælge efter et princip om, hvem der skriver flest sager.

Bilag

Beskrivelse 1 og ½ dags kursusforløb

Oplæg Marianne Bolvig

Punkt 3: CF - Status på målsætninger 2024

00.01.00-P22-3-23

Anledning

På budgetseminaret skal der præsenteres status på arbejdet med målsætninger for 2024

Sagsfremstilling

(15 min.)

På budgetseminaret den 19. august 2024 skal der gives status for alle mål fra 2024.

Der er planlagt to stationer, én station for hver udfordring, hvor afdelingscheferne skal præsentere arbejdet med målene samt give mulighed for spørgsmål og dialog.

Nedenstående tabel viser fordelingen af afdelingschefer for de to stationer/udfordringer på baggrund af, hvem der er ejer af den enkelte målplan:

Station/udfordring	Afdelingschefer
Hvordan kan vi arbejde for et bedre møde med borgeren både i vores myndighedsudøvelse og i samskabelsesdialogen?	Marie B, René, Marie A og Rikke
Hvordan kan vi arbejde for, at flere børn og unge der mistrives kommer i skole, uddannelse og job?	Sisse, Tine og Dorthe

Der er afsat i alt 60 minutter til denne status på budgetseminaret. Chefforum skal beslutte, om der skal være et skifte halvvejs i forhold til, om Kommunalbestyrelsen skal besøge en eller to stationer.

To runder vil give kommunalbestyrelsesmedlemmerne mulighed for at høre om arbejdet med begge udfordringer, mens én runde vil give mulighed for at høre om arbejdet med den ene udfordring i dybden samt giver bedre tid til spørgsmål og dialog.

For begge udfordringer skal afdelingscheferne strukturere præsentationen af det enkelte mål ud fra følgende opbygning:

1. Kobling fra målsætning til mål

Hvorfor er den valgte målplan vigtig og nødvendig for at indfri den politiske målsætning?

2. Tegn og effekter

Hvilke tegn er der anvendt for at se, om organisationen indfrier målet, og hvilken effekt og værdi er der på nuværende tidspunkt opnået?

3. Kortlægning af prøvehandling

Hvilken konkret prøvehandling er der igangsat for at opnå målet?

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning
2. at Chefforum beslutter, om status for målsætninger 2024 skal foregå over én eller to runder

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede Chefforum om planen for budgetseminaret den 19. august 2024. Cheferne skal i deres præsentation have fokus på koblingen til målsætningen, tegn og effekter samt kortlægge prøvehandlingerne. Cheferne sender eventuelle rettelser til sekretæren for Chefforum inden fredag den 16. august 2024.

Chefforum tog orienteringen til efterretning, og anbefalede at status for målsætninger 2024 skal foregå over to runder af 30 minutter, så Kommunalbestyrelsen kan høre om begge udfordringer, der er arbejdet med i 2024.

Punkt 4: CF - Temadrøftelse: Målsætninger 2025

00.01.00-A00-13-24

Anledning

Chefforum skal igangsætte arbejdet med at definere centrale tværgående udfordringer samt udvælge målsætninger for 2025

Sagsfremstilling

(30 min.)

Der fastlagt en procedure for formulering af målsætninger på baggrund af kommunens gældende politikker. Proceduren fungerer som et årshjul, der starter med, at Kommunalbestyrelsen udvælger målsætninger fra de 17 politikker, der skal arbejdes med det efterfølgende år. Hver skole, daginstitution, enhed mv. skal herefter arbejde med at oversætte og konkretisere de politiske udpegede målsætninger til tværgående mål og prøvehandling. I løbet af den fireårige periode, hvor politikkerne er gældende, skal der arbejdes med samtlige målsætninger. Formålet 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.

Chefforum skal igangsætte dette arbejde ved at definere én eller flere udfordringer samt udvælge målsætninger, der skal politisk behandles i oktober 2024, og som organisationen efterfølgende skal arbejde med i 2025.

For 2024 definerede Chefforum to centrale og tværgående udfordringer, som krævede handling, og som den enkelte enhed og afdeling ikke kunne løse alene:

- Hvordan kan vi arbejde for et bedre møde med borgeren både i vores myndighedsudøvelse og i samskabelsesdialogen?
- Hvordan kan vi arbejde for, at flere børn og unge der mistrives kommer i skole, uddannelse og job?

For de to udfordringer udvalgte Chefforum i alt 13 målsætninger. Som bilag fremgår et overblik over de målsætninger, der indgår i målplaner fra 2023 og 2024 samt de målsætninger, der endnu ikke er blevet udvalgt. For enkelte målsætninger, der allerede indgår i målplaner, kan der være behov for yderligere arbejde på tværs af organisationen for at sikre, at den enkelte politiske målsætning bliver indfriet.

Chefforum skal for 2025 definere én eller flere centrale og tværfaglige udfordringer, med underliggende målsætninger, på baggrund af nedenstående fire parametre.

En eller flere udfordringer:

- der eksisterer og kræver tværfaglig handling i 2025, når der kigges på tværs af organisationen og byen som helhed
- der sikrer, at der arbejdes med samtlige målsætninger i løbet af den fireårige periode
- der skal prioriteres inden det kommende valg ud fra et politisk perspektiv
- der er realistisk for organisationen at arbejde med, når igangværende prøvehandling fra 2023 og 2024 tages i betragtning.

Forslag til en procesplan fremgår som bilag til sagen. Procesplanen kortlægger nedslag, fordelt i fire spor, frem til, at organisationen skal igangsætte arbejdet med prøvehandlingerne. Ifølge procesplanen skal afdelingscheferne indsamle ledernes forslag til målsætninger for 2025 frem til den 11. september 2024, hvor Chefforum endeligt skal beslutte udfordringer og målsætninger.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum har indledende drøftelser om at definere centrale og tværgående udfordringer samt målsætninger
2. at Chefforum har indledende drøftelser om forslag til procesplan

Beslutning

Kommunaldirektøren præsenterede Chefforum for forventningerne og de bærende principper for arbejdet med Én kommune, én organisation.

Alle arbejdspladser skal:

- anvende Organisationskompas og Plan A
- arbejde med implementering af politikker
- forholde sig til, hvordan de bringer Mod, Helhed, Relationer og Vores opgave i spil
- anvende de fem bærende principper:
 1. arbejder med borgere
 2. fokuserer på effekter og værdi
 3. arbejder databaseret
 4. reflekterer og skaber læring
 5. rækker ud og indgår i tværfagligt samarbejde

Chefforum besluttede, at afdelingscheferne på skift skal præsentere, hvordan de arbejder med de fem principper, som der ligeledes arbejdes videre med på chefseminaret i august 2024.

Chefforum drøftede implementering af politikkerne generelt med et fokus på, at prøvehandlingerne ikke skal omfavne alt arbejde med de politiske målsætninger. Prøvehandling skal alene startes op, hvor der er komplekse udfordringer, der kun kan løses på tværs af organisationen.

Videre drøftede Chefforum de centrale udfordringer for 2025, som eventuelt skal være en forlængelse af udfordringerne fra 2024. Budget 2025 skal inddrages i arbejdet, så prøvehandling også kan målrettes det, som politikkerne gennem budgettet beslutter, at der skal arbejdes med. Der skal herudover være en betingelse, at udfordringer er de svære og "wicked" problemer, som kun kan løses på tværs. Drøftelsen fortsættes på chefseminaret.

Chefforum godkendte procesplanen for målsætninger 2025 med følgende rettelser:

- Politiske beslutninger inddrages, herunder ny budgetaftale, da dette har afgørende betydning for, hvad der skal arbejdes med
- Borgerinddragelse tænkes ind tidligere i processen
- Det skal tydeliggøres, hvem der skal deltage på udviklingsdage
- Formålet med at de tværgående samarbejder skaber værdi, og løsningerne må ikke kendes på forhånd
- Det monofaglige tænkes ind metodisk, da nogle målsætninger spejler mere ind i monofaglige spor. Metoderne fra arbejdet på udviklingsdagene kan bruges i de monofaglige spor.

Chefforum genbesøger procesplanen på chefseminaret.

Chefforum besluttede, at politikker hvor der ikke indgår målsætninger fjernes i arket over målsætninger.

Chefforum blev præsenteret for hjemmeopgave forud for chefseminaret, hvor de skal drøfte udfordringer og mål med deres ledere.

Bilag

Oversigt målsætninger fra politikker 23 - 26

Procesplan målsætninger 2025

Punkt 5: CF - Orientering om sygefravær 2. kv. 2024

81.28.00-P05-3-24

Anledning

Chefforum orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune 2. kvartal 2024.

Sagsfremstilling

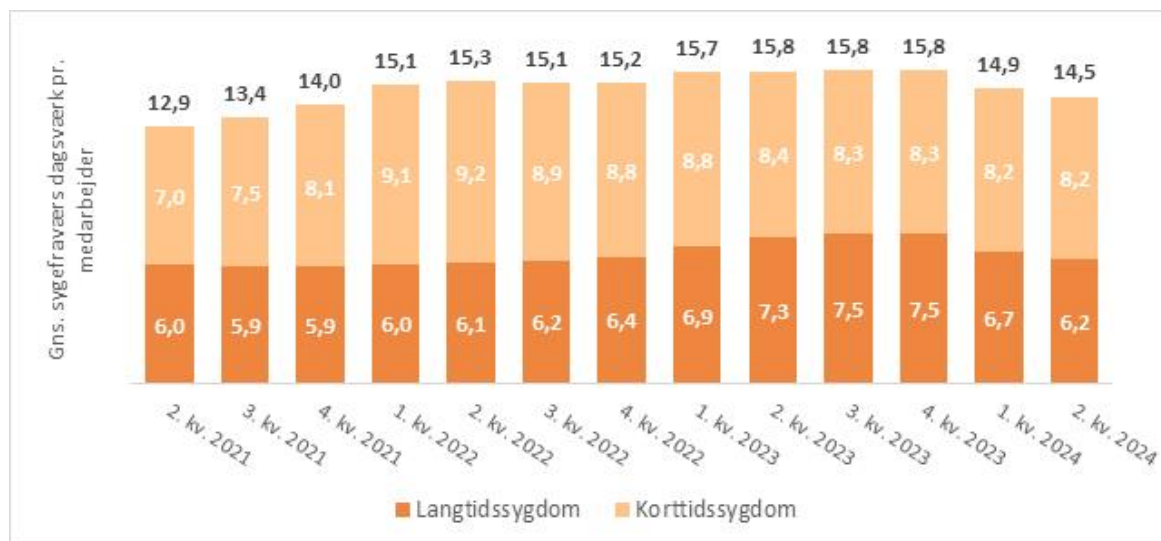
(15 min.)

Status sygefravær 2. kvartal 2024

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 3. kvartal 2023 til 2. kvartal 2024.

Sygefraværet i den seneste opgørelse er opgjort til 14,5 dagsværk pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er 0,4 lavere i forhold til opgørelsen fra 1. kvartal 2024. Udviklingen afspejler et generelt fald på områdeniveau, og sygefraværet er således faldet med 0,1 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab, med 0,5 dage pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse og med 0,4 dage pr. medarbejder i Børn, Sundhed & Velfærd.

Langtidssygefraværet udgør 43 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 2 procentpoint lavere end i seneste opgørelse. Faldet i langtidssygefravær har bidraget til nedgangen i sygefraværet, som illustreret i figuren herunder.



Figur 1 – Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal

Som det fremgår af yderste højre kolonne i tabellen i bilaget med oversigt på sygefravær pr. enhed ligger vi med den aktuelle opgørelse på niveau med det nationale benchmark på kommuneniveau. Det betyder, at det nuværende sygefravær i Albertslund Kommune ligger på et niveau, som matcher det gennemsnitlige sygefravær på landsplan, når man tager hensyn til antallet og fordelingen af vores ansatte i de forskellige overenskomstgrupper. Med andre ord har vi et sygefravær, der er forventeligt, givet den sammensætning af medarbejdere vi har, og hvad denne gruppe af medarbejdere gennemsnitligt har af fravær på landsplan.

Vedlagt sagen her er oversigt over sygefraværet henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed.

Sygefraværsindsats

På baggrund af Chefforums beslutning den 27. april 2023 indmelder de enkelte enheder 1-årige måltal for deres sygefravær. Hvis de indmeldte måltal for 2024 opnås vil sygefraværet for Albertslund Kommune på tværs ende på ca. 13,6 fraværdsdage pr. fuldtidsansat.

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med på en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejds miljøgrupperne har en vigtig rolle. Som led i kompetenceudviklingsplanen for MED-organisationen 2024 afholdes der et kursus for TR'er og AMR'er om sygefraværsretningslinjerne og -indsatsen. Kurset supplerer således det kursus, som i 2023 blev afholdt for ledere. Afdelingschefen skal månedligt følge op på lederens sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejds miljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Økonomi & Stab arbejder fortsat med de to overordnede tiltag for sygefraværsindsatsen, som var skitseret i sagen til Chefforum den 24. april 2024.

1. For det første, arbejder vi på at forbedre og forenkle data og formidlingen af sygefraværdata, så vores ledelsesinformation om sygefravær bliver så overskuelig og brugbar som mulig. Herunder er det relevant at udbrede og ensrette procedurene for, hvordan og hvornår fravær indberettes, så vores data bliver så præcise som muligt. Og dertil at skabe overensstemmelse mellem den faktiske organisation og vores organisationssystem. Samlet er formålet med delene i dette tiltag at gøre det lettere for ledere og MED-udvalg at omsætte vores sygefraværdata til konkrete handlinger.
2. For det andet, pågår dialog med Ældre, Sundhed & Social samt Skole & Dagtilbud om hvordan vi på disse to områder kan støtte op om at styrke lederens egen tilgang og praksis i forhold til sygefraværarbejdet med henblik på at sikre en systematisk, ensartet opfølgning på sygefravær, hvor tilgængelig ledelsesinformation og at værktøjer anvendes med sikker hånd. Her arbejdes ud fra det konkrete behov i den enkelte afdeling/enhed, hvor gode erfaringer senere vil kunne udbredes til andre afdelinger/enheder, hvor det er relevant.

Fremtidige sygefraværsorienteringer

Økonomi & Stab arbejder fortsat på et forslag til ensretning af beregningsmetoderne i sygefraværssporingerne til hhv. Chefforum, KommuneMED og Økonomiudvalget. Som beskrevet i sagen den 24. april 2024, vil Chefforum på et kommende møde få en sag med nærmere beskrivelse af forslaget om ensretning.

På mødet den 24. april 2024 bad Chefforum Organisation & HR om at undersøge, hvorvidt der kunne laves en oversigt over sygefraværet på baggrund af en kortere tidsperiode. Den nuværende visning svarer til de tidligere, og årsagen til at sygefraværet opgøres på baggrund af en tidsperiode på et år tilbage er at undgå evt. fejlslutninger om sygefraværudviklingen, der kan skyldes sæsonudsving. I tabellen i bilaget med oversigt over sygefravær på enhed, er det dog muligt at se udviklingen de seneste tre måneder ved at sammenligne udviklingen fra 1. kvartal 2024 til 2. kvartal 2024. Tilsvarende kan udviklingen de seneste seks måneder ses ved at sammenligne tallet fra 2023 med 2. kvartal 2024.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter orienteringen om sygefravær.

Beslutning

Chefforum drøftede status på sygefravær, hvorefter hver afdelings sygefraværstal blev gennemgået.

Bilag

Sygefravær pr 2 kvartal 2024 - afdelinger

Sygefravær pr 2 kvartal 2024 - enheder

Punkt 6: CF - Status vedr. implementering af lov om tidsregistrering i Albertslund Kommune

81.10.00-A26-1-24

Anledning

Implementering af lov om tidsregistrering i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

(20 min.)

På chefforum den 6. juni 2024 blev besluttet:

- at Økonomi & Stab samt områder med borgerkontakt fra Ældre, Sundhed & Social skal fungere som pilotbrugere i KMD Flextidsregistrering
- at det på et Chefforum i august 2024 drøftes: 1) Erfaringer med tidsregistrering 2) Graden af understøttelse for de forskellige systemer 3) Principper for tidsregistrering, herunder frekvens for registrering, 4) ledelsestilsyn samt 5) fleksibilitet i arbejdstider.

Nedenfor følger status på 1) Erfaringer med tidsregistrering og 2) Graden af understøttelse for de forskellige systemer.

Pilotenheder, der er opstartet med registrering af arbejdstid via KMD's Flextidsregistrering pr. 1. juli 2024, er:

- Socialenheden for Voksne (Sundheds- & Socialfaglige myndighed) - anvender princip 1
- Økonomi & stab - anvender princip 1
- KKR - anvender princip 1
- Bostøttekorps Hjulet (døgnområdet) - anvender princip 1
- Bostøtte (Bostøtte & Aktivitet) - anvender princip 2
- Bofællesskabet Humlehusene (døgnområdet) - anvender princip 2
- Herstedøster Sidevej (Døgnområdet) - anvender princip 2

Ved princip 1 forstås:

- Tjek ind og Tjek ud hver dag
- Mulighed for at registrere flere arbejdsperioder pr. dag
- Hvis man ikke tjekker ind og ud, kommer ens saldo i minus hver dag
- Henvender sig primært til de medarbejdere, der til daglig har fleksibel arbejdstid, og selv tilrettelægger deres arbejdstid

Ved princip 2 forstås:

- Registrerer kun ændringer i forhold til planlagt arbejdstid
- Henvender sig primært til medarbejdere, der allerede har faste vagter

Løn & Personalejura og IT & Digitaliserings erfaringer baseret på de tilbagemeldinger, der er modtaget fra pilotenhederne, er bl.a.:

- at de fleste brugere af KMD's Flextidsregistrering oplever tidsregistreringen som nem og i det store hele problemfri
- at det ikke er vanskeligt at tidsregistrere via KMD's Flextidsregistrering
- at enkelte oplyser, at man glemmer tidsregistreringen og derfor foretrækker at registrere afvigelser i stedet
- at det er et stressmoment at tidsregistrere
- at tidsregistreringen skyldes et lovkrav, så det skal bare fungere
- at det også handler om trivsel og er et værktøj mellem leder og medarbejder
- at enkelte medarbejdere justerer arbejdstiden 1 gang om ugen
- at på områder, hvor medarbejderne primært anvender OPUS Vagtplan, så er det kun ledere og administrative medarbejdere, der anvender KMD's Flextidsregistrering, og det går fint
- at tidsregistreringen har rejst spørgsmål til håndteringen af plus og minustimer - før fleksregler med plus og minus timer
- at tidsregistreringen har rejst spørgsmål til fx registrering ved delvis sygefravær

Løn & Personalejura og IT & Digitalisering er oplyst om at på de områder, hvor man anvender andre løsninger, som fx på skoler (Trio), i Dagtilbud (Subit), eller på Materialegården (Mine Tider) til registrering af arbejdstid, er i gang med implementering af de respektive løsninger. Det er Løn & Personalejura og IT & Digitaliserings forståelse, at man fx på skoler er i gang med opsætningen af "Fiks og Flex" til Trio, men at man ikke er "køreklar". Det samme gælder med information til lærerne, pædagogerne og øvrige grupper. Løn & Personalejura og IT & Digitalisering vil samle op på dette, tilbyde hjælp hvor nødvendigt samt medvirke til at sikre tidsregistrering i overensstemmelse med lovens regler.

Den videre proces

Løn & Personalejura og IT & Digitalisering arbejder aktuelt på principper for tidsregistrering, herunder dets samspil med lokale regler om fleksibel arbejdstid (det forventes også at kunne anvendes på områder med andre løsninger til tidsregistrering end KMD's Flextidsregistrering), afklaring af om ændringen af hviletidsbekendtgørelsen ift. bl.a. selvtilrettelæggebegrebet ændrer på de nuværende afgrænsninger af, hvilke medarbejdergrupper der kan undtages for registrering af arbejdstid i Albertslund Kommune, niveau for ledelsesopfølgning, og en stillingtagen til konsekvenser af manglende registrering af arbejdstid. Dette arbejde pågår, og forventes afsluttet primo september 2024. Konkret vil det betyde, at Løn & Personalejura og IT & Digitalisering vil kunne levere relevant materiale og anbefalinger til Chefforums møde - forventeligt 11. september 2024, der skal anvendes til understøttelse af den praktiske håndtering af tidsregistrering i Albertslund Kommune. Det gælder såvel medarbejders som leders praktiske håndtering ift. tidsregistrering.

Løn & Personalejura og IT & Digitalisering vil arbejde ud fra, at alle medarbejdere, der ikke i forvejen har et system til tidsregistrering, kan tidsregistrere i KMD's Flextidsregistrering senest den 1. oktober 2024.

Løn & Personalejura og IT & Digitalisering anbefaler:

- at Løn & Personalejura og IT & Digitalisering udarbejder udkast til materiale, herunder principper for tidsregistrering, der skal understøtte den praktiske håndtering af tidsregistrering i Albertslund Kommune, der skal drøftes på Chefforum – forventeligt den 11. september 2024
- at KommuneMED orienteres om status vedrørende tidsregistrering i Albertslund Kommune
- at Løn & Personalejura og IT & Digitalisering vil kontakte afdelingschefer på de områder, der skal anvende KMD's Flextidsregistrering, fra 14. august 2024 og inden 1. oktober 2024, om tilkobling til KMD's Flextidsregistrering
- at afdelingscheferne sikrer en orientering om status omkring arbejdstidsregistrering i afdelingen fx afdelingsMED, evt. med bistand fra Løn & Personalejura og IT & Digitalisering
- at Løn & Personalejura og IT & Digitalisering på Chefforum – forventeligt 11. september 2024 giver en generel status, også ift. andre løsninger, samt ift. 1) Principper for tidsregistrering, herunder frekvens for registrering, 2) ledelsestilsyn samt 3) fleksibilitet i arbejdstider

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning
2. at anbefalinger fra Løn & Personalejura og IT & Digitalisering godkendes

Beslutning

Chefforum blev orienteret om status på implementeringen af tidsregistrering i Albertslund Kommune, herunder de foreløbige erfaringer fra pilotprojektet.

Chefforum tog orienteringen til efterretning, og besluttede at principper for registrering samt en udrulningsplan skal drøftes på et kommende møde i Chefforum.

Punkt 7: CF - Fuldtidsindsats i forbindelse med Trepartsaftalen

81.00.00-G01-4-24

Anledning

Her gives et kort resumé af sagen. Hvad drejer sagen sig om

Sagsfremstilling

(10 min.)

Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår, som KL indgik med regeringen, Danske Regioner, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne i december 2023, indeholdt et vigtigt afsnit om fuldtid, som skal implementeres i 2024. Målet er blandt andet, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i den offentlige sektor, og at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad øges.

Trepartsaftalen indeholder følgende to forpligtigelser for kommunerne inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet:

1. Alle ledige stillinger skal slås op som fuldtidsstillinger
2. Tilbud om fuldtid til allerede ansatte i 2024, 2027 og 2030

Løn og personalejura har udarbejdet en information til lederne på de pågældende områder, samt informationsmateriale med Q&A til medarbejderne. Begge dele er vedlagt som bilag til denne sag.

Der lægges op til at faste deltidsansatte medarbejdere på de pågældende områder, har mulighed for at ønske fuldtidsansættelse én gang i 2024 – i perioden fra 1. september - 30. september 2024, samt to perioder i årene 2027 og 2030. Løn og personalejura vil være tovholder på, at der planlægges tidsintervaller for indmeldelse af ønsker om fuldtid i 2027 og 2030.

Dernæst vil Løn og personalejura bidrage til, at stillingsopslagene opfylder intensioenerne i Trepartsaftalen. Dette sker allerede nu, ved at de rekrutteringsansvarlige er orienteret om Trepartsaftalen og Løn og personalejura eftertjekker, at stillingerne slås op på fuld tid.

Trepartsaftalens hensigter tænkes ind i det generelle arbejde, med standard stillingsopslag til brug for alle. Løn og personalejura foreslår, at følgende standardtekst anvendes af alle på sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet;

”Albertslund Kommune støtter positivt op omkring fuldtidsindsatsen i henhold til Trepartsaftalen om Løn og arbejdsvilkår, og kommunen ansætter derfor som altovervejende udgangspunkt på 37 timer.”

KL's anbefaling er, at kommunerne ikke signalerer i stillingsopslagene, at der er mulighed for ansættelse på færre timer. Omvendt anerkender KL også, at det er en udfordring i forhold til reglerne om offentligt opslag, hvis ansøgerne ikke ønsker 37 timer, og man ikke har afdækket ansøgerfeltet for ansøgere til deltidsstillinger. I de tilfælde vil det være vanskeligt at dokumentere, at man har valgt den bedst egnede kandidat, hvis man er nødt til at ansætte på deltid.

Standardteksten er lavet i et forsøg på at signalere, at Albertslund Kommune efterlever Trepartsaftalen, men samtidig forsøger at imødekomme de situationer, hvor den bedst egnede kandidat ikke ønsker ansættelse på 37 timer, selvom fuldtid skal være et tungtvejende hensyn i vurderingen.

Herudover er Løn og personalejura opmærksomme på, at der er stillinger som kan være svære at slå op på fuld tid, f.eks. stillinger som nattevagt, af hensyn til overholdelse af gældende aftaler om hviletid. Her skal det overvejes, om man kan tilrettelægge arbejdet på anden vis, så stillingerne alligevel kan slås op på fuld tid.

Stillinger som via overenskomst eller lov naturligt ikke er på fuld tid, skal ikke slås op på fuld tid. Det gælder f.eks. stillinger, der opslås efter protokollat 1 i arbejdstidsaftalen 79.01 og ansættelser, der har hjemmel i lovgivning, eksempelvis fleksjob.

I Løn og personalejura har vi løbende fulgt udmeldingerne fra KL om fuldtidsindsatsen og det er herigennem blevet tydeligt, at på trods af at Trepartsaftalen kun vedrører sundheds- og ældreområdet, socialområdet og dagtilbudsområdet, er der alligevel en generel hensigt om, at så mange som muligt i kommunerne skal arbejde fuldtid, uanset ansættelsesområde.

Løn og personalejura lægger derfor op til, at der sker en generel drøftelse af fuldtidsansættelse på alle områder i Albertslund Kommune – både i forhold til allerede ansatte på deltid, samt nyansættelser.

Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår er en politisk aftale, som vil blive evalueret af et statistikudvalg. Albertslund Kommune kan derfor blive udvalgt til at svare på spørgsmål om, hvordan vi har implementeret fuldtidsindsatsen. Der vil i den forbindelse formentlig blive spurgt ind til kommunens beskæftigelsesgrad, hvilket også taler for, at kommunen bør arbejde med fuldtid bredt set.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender kommunikationsmaterialet, samt det videre arbejde med fuldtidsindsatsen, som beskrevet
2. at Chefforum drøfter, hvordan kommunen generelt set har fokus på indsatsen om fuldtid

Beslutning

Chefen for Økonomi & Stab præsenterede materialet vedrørende fuldtidsindsatsen.

Chefforum godkendte kommunikationsindsatsen og det videre arbejde, idet at det undersøges, om der kan findes data til brug for at få flere ansatte op i fuldtid.

Chefforum drøftede indsatsen, og besluttede at der skal afrapporteres status på indsatsen halvårligt i Chefforum.

Bilag

One pager - kommunikationsmateriale til medarbejder CF

Information til leder om fuldtidsindsats CF

Punkt 8: CF - Indsatsområder i klima- og miljøledelsesarbejdet i 2024-2025

09.00.00-G01-13-24

Anledning

I forbindelse med den politisk besluttede implementering af Miljøledelsessystemet (som fremover kaldes Klima- og miljøledelsessystemet), skal der formuleres mål for tiltag på alle arbejdspladser.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Det overordnede mål for indførelsen af miljøledelsessystemet er, at omsætte udvalgte indsatser fra klimaplanen til konkrete tiltag på alle kommunens arbejdspladser.

Eksempler på lokale tiltag fra 2019:

- Musikteatret arbejdede på at udnytte mulighederne for genanvendelse i deres affaldsgård, og bedre sortering af madaffald ved konferencer, store møder og fester.
- Flere af kommunens børnehuse bla. Stensmosen og Storken arbejdede på at begrænse indkøb, af blandt andet legetøj, og anskaffe sig brugte ting og genanvende materialer. Sidstnævnte som aktiviteter med børnene.

Arbejdspladserne har på nuværende tidspunkt alle udpeget en klimarepræsentant, som skal fungere som tovholder for de lokale klimamål. Nogen af repræsentanterne var med i 2019, og nogen er nye.

Som forberedelse til arbejdet på arbejdspladserne beskrives klimaplanens fire hovedområder, og hvordan den enkelte arbejdsplads kan arbejde med målene ved et indledende kickoff-seminar d. 10. september. Det er også muligt løbende at tage kontakt til tovholderne i Miljø & Teknik, og de øvrige udvalgte fagpersoner i forvaltningen.

For at sikre succes med- og ejerskab til de lokale tiltag skal arbejdspladserne selv vælge, hvad de vil arbejde med indenfor klimaplanens fire hovedområder, og sætte deres mål. På Kickoff-mødet får repræsentanterne muligheder for at lade sig inspirere af de konkretiserede klimaindsatser, og af deres kollegaer, som de skal idé-udveksle med.

Målene skal være ambitiøse, realistiske, kunne opnås inden for enhedens eget budget, være målbare med tydelige handlinger og succeskriterier.

Den første interne audit kommer til at foregå ultimo 2024, mens den eksterne audit vil finde sted første gang i 2025 og derefter én gang årligt.

Indsatser og faglige rammer er yderligere beskrevet i vedhæftede bilag.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at der med afsæt i klimaplanens fire hovedområder, og i den videre implementering af klima- og miljøledelsessystemet, udarbejdes lokale miljø- og klimamål.

Beslutning

Chefen for Miljø & Teknik orienterede Chefforum om indsatserne ifm. klima- og miljøledelsessystemet. Der er valgt klimaambassadører for alle afdelinger, som mødes den 10. september 2024 i Bygning M.

Der udføres akkreditering i 2025.

Chefforum godkendte opstarten af klimaplanen.

Bilag

Indsatsområder for miljøledelse 2024-2

Punkt 9: CF - Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-P35-7-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Sagsfremstilling

- Status fra afdelingerne
- Næste temadrøftelse er den 11. september 2024, jf. bilag til sagen, hvor Dorthe Espenhein er ansvarlig

Beslutning

Chefforum drøftede listen over temaer, og ønsker at genbesøge listen over temaer på et kommende møde i Chefforum.

Bilag

Temadrøftelser august 2024