

# REFERAT Chefforum d. 27-05-2021

**Mødedato** Torsdag d. 27. maj 2021 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 1 og 2

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - BSAK - ny Plan for fortsat drift (9.00-10.00).....	4
CF - Mit Personlige ledelsesgrundlag v. Chefen for Økonomi & Stab (10.00-10.30).....	6
Lukket.....	7
CF - IT Projektrådets Porteføljeoverblik 2. kvartal 2021 (11.15-11.45).....	8
CF - Vagtplan Chefforum, sommeren 2021.....	11
CF - Orientering om sygefravær 1. kvartal 2021.....	12
CF - Status på Covid-19.....	14
CF - Evt.....	15

# **Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat**

00.00.00-A00-2-21

## **Anledning**

Godkendelse af dagsorden og referat.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsorden for dagens møde
2. at Chefforum godkender referatet fra mødet d. 12. maj 2021

## **Beslutning**

Dagsorden og referat blev godkendt.

## **Punkt 2: CF - BSAK - ny Plan for fortsat drift (9.00-10.00)**

14.00.00-P35-3-21

### **Anledning**

Beredskabssamordningen i Albertslund Kommune (BSAK) består af deltagerne i Chefforum, Konst. leder af SPL, Anne Mette Holme Bertersel, samt konsulent i SPL, André Buchalska. Møderne i BSAK lægges ind i Chefforums fast møder efter behov. I forlængelse af beslutningen på BSAK 7. januar 2021, skal BSAK i dette møde drøfte det endelige forslag til den nye Plan for fortsat drift forud for dennes politiske behandling i juni.

### **Sagsfremstilling**

Plan for Fortsat Drift

Albertslund Kommunes Plan for fortsat drift blev senest godkendt af Kommunalbestyrelsen den 13. december 2016. Da planen skal godkendes af Kommunalbestyrelsen minimum én gang i hver valgperiode, skal den nye Plan for fortsat drift til politisk behandling i den nuværende valgperiode.

BSAK drøftede første gang udkastet til ny Plan for fortsat drift på mødet 7. januar 2021. På baggrund af Chefforums beslutninger på BSAK den 7. januar, drøftede Direktørforum siden et revideret planudkast. BSAK forelægges nu igen det endelige planudkast, inden det lægges til politisk behandling.

På mødet i Direktørforum den 8. februar besluttede kommunaldirektøren, at krisegrupperne fastholdes i deres nuværende form.

Samtidig, at Kriseledelsen som udgangspunkt består af Borgmesteren og kommunens direktører. Den refererer til Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen og kan udvides ved behov.

Som det fremgår af figuren på side 11 i planudkastet er det operationelle niveau i kriseledelsesorganisationen blevet ændret, så det svarer til Chefforum beslutning om, at afdelingscheferne skrives ind i organiseringen til højre for krisestaben i planen.

### **Delplaner**

I den nye Plan for fortsat drift lægges der op til, at Albertslund Kommune opretholder én samlet delplan til Plan for fortsat drift. Denne kan revideres løbende med hensyn til ændringer/tilretninger af praktisk karakter i forhold til kommunens faktiske virke.

Det betyder, at der efter den politiske godkendelse af den nye Plan for fortsat drift forestår et arbejde med at samle de nuværende delplaner i én samlet delplan.

I delplanen beskrives krisegruppernes virke (findes nu i delplanerne for områderne Økonomi og IT, Miljø, Teknik og Drift, Skoler og dagtilbud samt Kultur og Borger (sundhedsberedskabsplanen har sin egen lovgivning)).

Chefforum besluttede på mødet den 7. januar, at kommunens delplaner skal tilrettes så de inkluderer relevante erfaringer fra covid-19 ift. fx sundhed og kommunikation.

Konkret vil det betyde, at den nuværende Delplan for Kriseledelsesorganisationen og delplanerne for krisegrupperne skal revideres.

Krisegrupperne har derfor en opgave med for hvert af områderne at beskrive opmærksomhedspunkter i forhold til ned- og oplukning af områderne i situationer, hvor dette beslutes (baseret på erfaringer fra Covid-19 krisen). Når krisegruppernes delplaner er tilrettet vedlægges de som bilag til den samlede Delplan for Kriseledelsesorganisationen.

De sundhedsfaglige tiltag, der i hvert område skal tages i forhold til sundhedskriser/hændelser (erfaring fra Covid-19 krisen), beskrives i sundhedsberedskabsplanen.

Delplanen/erne for Kriseledelsesorganisationen og organiseringen af krisegrupperne er administrative planer, der godkendes af kommunaldirektøren.

Sekretariat for Politik og Ledelse koordinerer og indsamler arbejdet med tilretning af delplanerne.

BSAK drøfter og fastsætter deadline for, hvornår delplanerne skal være færdigtilrettede.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender udkastet til den nye Plan for fortsat drift
2. at Chefforum tager opgaven med tilretning af kommunens delplaner til efterretning og fastlægger deadline for, hvornår opgaven skal være afsluttet

## **Beslutning**

Kim Jakobsen fra HBR deltog i mødet.

Kim fremhævede sundhedsberedskabsplanens særlige karakter, herunder at vi skal tilbage til "normal" drift når vi taler sundhedskriser. Corona har haft meget bredere konsekvenser og har aktiveret hele kriseledelsen, men det må ikke betyde at vi glemmer betydningen af sundhedsberedskabet og det særlige spor både fagligt og ledelsesæssigt.

Chefforum drøftede udkastet til den nye Plan for fortsat drift, herunder hvordan Københavns kommune har arbejdet med deres plan og beslutningsmandat. Chefforum skal interessere sig for hvordan man har gjort i København.

Chefforum afgav deres kommentarer til selve planen: Social og familie rettes til, så det fremadrettet benævnes socialområderne. Drift slettes under Miljø og Teknik. Der tilføjes også en "pil" til Chefforum i oversigten.

På baggrund af de afgivne kommentarer godkendte Kommunaldirektøren efter drøftelsen i Chefforum planen for fortsat drift til videre politisk godkendelse.

Det blev yderligere besluttet, at der laves en kickoff på et chefmøde i august. Her inviterer cheferne 1-2 af deres relevante medarbejdere/ledere med i forhold til, at der skal forberedes delplaner for hvert område. André Buchalska udarbejder en plan for denne proces.

Kommunaldirektøren besluttede, at deadline for delplanerne er 1. oktober 2021.

## **Bilag**

Albertslund Plan for fortsat drift 2021 version 18-5-2021

## **Punkt 3: CF - Mit Personlige ledelsesgrundlag v. Chefen for Økonomi & Stab (10.00-10.30)**

00.01.00-A21-6-19

### **Anledning**

Mit personlige ledelsesgrundlag ved Chefen for Økonomi & Stab.

### **Sagsfremstilling**

Chefen for Økonomi & Stab præsenterer sit personlige ledelsesgrundlag for Chefforum. På baggrund heraf reflekterer Chefforum i fællesskab.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum i fællesskab reflekterer på baggrund af Chefen for Økonomi & Stabs personlige ledelsesgrundlag

### **Beslutning**

Chefen for Økonomi og Stab præsenterede sit ledelsesgrundlag og modtog efterfølgende Chefforums refleksioner og kommentarer til sit personlige ledelsesgrundlag.

Ledelsesgrundlaget blev taget til efterretning.

## **Punkt 4: Lukket**

00.30.08-000-1-21

## **Punkt 5: CF - IT Projektrådets Porteføljeoverblik 2. kvartal 2021 (11.15-11.45)**

85.13.00-P20-1-21

### **Anledning**

IT-projektrådet har udarbejdet porteføljeoverblik for 2. kvartal 2021, som forelægges Chefforum som Strategisk IT & Digitalisering, jf. kommissorium.

### **Sagsfremstilling**

IT-projektrådet præsenterer det tilrettede porteføljeoverblik for IT-projekter 2. kvartal 2021.

[Porteføljeoverblikket](#) tilgås i Teamet TT-Projektportefølje under kanalen Projektportefølje. Teamet er et åbent for alle i Albertslund Kommune.

IT-projekter til orientering

FLIS & LIS

Som opfølgning på beslutningen fra CF d. 4. februar 2021 orienteres om kommende indsats i relation til FLIS og LIS. Økonomi vil deltage i Key Accountmøderne i 3. kvartal med henblik på at vise indhold og initiere grundlag for en yderligere dialog omkring anvendelse af Ledelsesinformation og Fælleskommunale ledelsesinformationer i Albertslund.

Mine Apps - Kørsel og Fravær

HR & Jura har vurderet, at det ikke er muligt at pålægge medarbejdere at anvende deres private enheder til disse Apps, derfor gøres dette frivilligt.

Medarbejdere der frivilligt vælger at anvende appen, kan downloade appen gennem Albertslund Kommunes Firmaportal.

For medarbejdere med en arbejdsgiverbetalt enhed udrulles disse Apps. Udrulningen er pt igang i regi af ØS. Økonomi er i færd med at oprette brugerne i Rollebi. Planlagt gennemført medio 2021.

Medarbejdere der ikke anvender Appen, gør som i dag.

First Agenda Kommunelicens

DIF godkendte på mødet d. 10. maj 2021 anskaffelsen af First Agenda Kommunelicens.

Der er nu indgået aftale med First Agenda, herunder modulet First Agenda Publication, som vil give de dagsordenansvarlige mere kontrol med publiceringen af dagsordner og referater mv. og gøre denne uafhængig af hjemmesideleverandøren.

Desuden kan borgere og medarbejdere se og abonnere på materiale de har rettigheder til at se, og derved få mulighed for øget indsigt i de forskellige processer og beslutninger.

KOMBIT

- KY (Kommunernes Ydelsessystem)

Implementeringen af KY i Albertslund Kommune bliver d. 7. juni 2021. Forventningen er, at der er væsentlig færre udfordringer i bølge 5, end der har været i de tidligere bølger.

- Udfasning af KMD Sag

Udfasningen af KMD Sag bliver muligt efter implementeringen af Social Pension Basis i februar 2022. Med udfasningen af KMD Sag afsluttes Monopobrød Classic aftalen.

Leder af IT & Digitalisering giver status

NgDP - Ny generation Digital Post

NgDP forløber som planlagt i samarbejde med de øvrige DSD kommuner. Forventes idriftsat ultimo 2021 - primo 2022.

NSIS - National Standard for Identiteters Sikringsniveauer

NSIS forløber planmæssigt i samarbejde med de øvrige DSD kommuner. Albertslund Kommune forventer at være klar til ibrugtagning i 3. kvartal 2021.

IDM - IDentity Management

Den tekniske implementering af styringsstrukturen er gennemført, og der arbejdes videre med rettighedsstyring og organisatorisk struktur.

IoT - Internet of Things

I samarbejde med en række andre kommuner har vi indgået aftale med OS2 til opsamling af information fra IoT enheder på en standardiseret måde. Dette arbejde fortsætter i regi af M&T og IT.

Digitaliseringsstrategien

Der arbejdes på en konkretisering af de besluttede digitale indsatsområder. Dette forelægges DIF i juni 2021. Oplægget vil indeholde forslag til process og involvering/ansvar for de respektive indsatser.

## **Indstilling**

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at det tilrettede Porteføljestyringsværktøj godkendes i den nuværende form.
2. at orienteringerne tages til efterretning

## **Beslutning**

Orienteringer blev taget til efterretning.

Birgitte Lund og Kent Mogensen præsenterede det tilrettede porteføljestyringsværktøj. To afdelinger mangler i værktøjet: Kultur og Fritid, samt Voksensocial.

Herudover blev Chefforums rolle i forhold til porteføljestyringsværktøjet drøftet. Det ønskes, at der fremadrettet laves en skabelon for drøftelserne i Chefforum, så det er klart hvad man ønsker Chefforum skal tage stilling til i forbindelse med

porteføljestyringen. Skabelonen kan eventuelt drøftes i møderne som cheferne har med IT, så det kan stå skarpt hvad der drøftes i de kvartalsvise møder med cheferne og hvad der drøftes i Chefforum.

Der var ros til porteføljestyrværktøjet og nye ønsker, som der følges op på i de bilaterale møder..

## **Bilag**

Eksempler på oversigter fra projektporteføljen 2. kvartal 2021

## **Punkt 6: CF - Vagtplan Chefforum, sommeren 2021**

00.01.00-A21-2-20

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum aftaler hvem der har bagvagt i uge 29
2. at Chefforum tager orienteringen om vagtplan i chefgruppen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

I vedlagte skema er ferieplanen for Chefforum i sommeren 2021, dem der har vagt og bagvagt er markeret med rød, og ferie er markeret med gult. Der mangler en bagvagt i uge 29.

### **Beslutning**

Marie Guldborg tager bagvagten i uge 29.

Chefforum tog orienteringen om vagtplan i chefgruppen til efterretning.

### **Bilag**

Ferieplan for chefforum 2021\_endelig

## Punkt 7: CF - Orientering om sygefravær 1. kvartal 2021

81.28.00-A00-1-21

### Anledning

Chefforum orienteres kvartalsvist om sygefraværet.

### Sagsfremstilling

Dette er den fjerde orientering udført efter den nye opgørelsesmetode, hvor antal sygedage pr. ansat i kvartalet omfatter de seneste 4. løbende kvartaler. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartals opgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal, jf. bilag 1-2.

Sygefraværsopgørelsen dækker perioden 2. kvartal 2020 til 1. kvartal 2021. Sygefraværet i 1. kvartal 2021 er opgjort til 12,4 dage pr. medarbejder, hvilket er 0,8 mindre end seneste opgørelse. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder skal reduceres til 10,8 senest i 2022. Kommunalbestyrelsen har med vedtagelse af Budget 2021 fastsat et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit med udgangen af 2021, idet den beregnede budgetforbedring opgjort til 1,8 mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner.

Sygefraværsopgørelse pr. 1. kvartal 2021 viser således, at kommunen er godt på vej til at indfri det politisk fastsatte mål for 2021. Økonomiudvalget får en opfølgning på sygefraværet hvert kvartal.

Årsagen til det meget markante fald i det opgjorte sygefravær tilskrives to væsentlige forhold. For det første var sygefraværet i 1. kvartal 2020 højt bl.a. som følge af de gennemførte afskedigelser i forbindelse med budget 2020, idet en række af de afskedigede medarbejdere var sygemeldte i opsigelsesperioden. For det andet har sygefraværet i 1. kvartal 2021 været ekstraordinært lavt som følge af nedlukningen i tilknytning til covid-19, idet særligt fraværet blandt medarbejderne på skolerne har været markant mindre. For Skoler & Uddannelse er det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder således faldet med 1,9 dage pr. medarbejder fra 14,0 dage til 12,1 dag.

Det samlede sygefravær svarer til ca. 130 årsværk.

Opgørelsen er excl. covid19-relateret fravær, der opgøres særskilt. Dette fravær udgjorde i perioden marts 2020 til 31. marts 2021 9.017 fraværsdage svarende til i gennemsnit ca. 3,7 fraværsdage pr. medarbejder eller ca. 28 årsværk

Bilag 3 viser grafisk udviklingen i sygefraværet for de dagtilbud, hvor der har været en særlig indsats samt fordelingen af det samlede sygefravær på de afdelinger.

Langtidssygefraværet udgør fortsat samlet 48% af sygefraværet. I forhold til det korte sygefravær er sygefraværsretningslinjernes 2-6-14-model et vigtigt værktøj i den enkelte leders løbende systematiske opfølgning. Her skal lederen have telefonisk kontakt med medarbejderen på 2. 6. og 14. dagen for at drage omsorg, afklare sygefraværets længde og afklare hvordan arbejdspladsen håndterer eventuelle opgaver under medarbejderens sygefravær. Ved 6.-dagskontakten er lederen også forpligtet til at afdække, om sygefraværet skyldes arbejdsmæssige forhold, og ved 14.-dagskontakten vurderes det videre forløb, herunder om der skal indkaldes til sygefraværssamtale.

For langtidssygefravær er sygefraværssamtalerne med udarbejdelse af fastholdelsesplaner vigtige redskaber vigtige redskaber for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde

sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær. Da 2 personalekonsulenter i HR & Jura af forskellige årsager har besluttet at fratæde deres stillinger, vil de generelle muligheder for ledelsesmæssig sparring ifm. sygefraværssamtaler og påtænkte afskedigelser som følge af fravær være begrænset i den kommende periode.

Afdelingscheferne for de afdelinger, hvor sygefraværet har været stigende det seneste kvartal, bedes på mødet kort redegøre for egne refleksioner ift. afdelingens stigende fravær, herunder tiltag ift. nedbringelse af sygefraværet.

For 1. kvartal 2021 drejer det sig alene om Kultur & Fritid.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

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

## **Beslutning**

Chefforum tog orientering om sygefravær i 1. kvartal 2021 til efterretning.

På baggrund af Chefforums drøftelser af sygefraværet blev det aftalt, at der laves en temadrøftelse på et kommende Chefforum. Søren Winther Rasmussen aftaler nærmere med Jeanette Larsen, HR og JURA.

Til temadrøftelsen efterlyses der fakta om gældende regler for håndtering af sygefravær og handlemuligheder. Herunder hvad kommunen allerede har af regler og retningslinjer, samt hvordan disse skal efterleves. Der skal orienteres om hvilke data som er tilgængelige og hvor de er tilgængelige. Herpå kan Chefforum drøfte den videre indsats i forhold til sygefravær i kommunen.

Drøftelsen kan tage udgangspunkt i følgende form:

- Fakta: Hvad er grundlaget, metoden, tilgangen som vi har her i Albertslund Kommune?
- Gør vi det vi har drøftet?
- Og hvad kan vi gøre mere for at nedbringe sygefraværet?

## **Bilag**

Sygefraværstatistik 1 kv 2021 - Afdelinger

Sygefraværstatistik 1 kv 2021 - Enheder

Præsentation af sygefravær 1. kv. 2021

## **Punkt 8: CF - Status på Covid-19**

00.00.00-A00-11-20

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Kommunaldirektøren og Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd orienterer om status på covid-19 i Albertslund Kommune.

### **Beslutning**

Anne-Mette Brandt orienterede om covid-19 situationen.

Der ses i øjeblikket en stigende smitte i takt med at flere kommer tilbage på arbejde og at samfundet er genåbnet. Når man ser på Albertslund, så er det i høj grad de unge og yngre voksne som testes positive.

Fra på mandag går skolerne igang med at teste på skolerne.

Hørsholm Kommune har lagt deres plan for nedlukning ud på LinkedIn. Hvis det bliver nødvendigt kan Albertslund skele til den.

## **Punkt 9: CF - Evt.**

00.00.00-A00-2-21

### **Beslutning**

Der er chefseminar onsdag. Jette noterede allergener.