

REFERAT Chefforum d. 19-01-2023

Mødedato Torsdag d. 19. januar 2023 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Opfølgning på Udviklingsugen, mål og målsætninger.....	4
CF - anbefalinger fra arbejdsgruppe om sygefravær.....	6
CF - Omrokering på rådhuset.....	8
CF - Beskæftigelsespolitik 2023-2026.....	10
CF - Orientering om program for arbejdsseminar i lederforum samt møde i konsulentnetværk.....	12
CF - Orientering befolkningsprognose og boligbyggeprogram.....	14
CF - Eventuelt.....	15

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

Godkendt.

Punkt 2: CF - Opfølgning på Udviklingsugen, mål og målsætninger

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Chefforum skal samle op på udviklingsugen og arbejdet med målsætninger og mål. Endvidere skal den reviderede plan for 2023 drøftes.

Sagsfremstilling

Med Udviklingsugen veloverstået skal Chefforum drøfte erfaringer, observationer og resultater fra ugen. Præsentationer fra udviklingsugen er samlet på Medarbejdersiden: <https://medarbejdersiden.albertslund.dk/en-organisation/udviklingsugen-2023>

Derudover gives en status på arbejdet med målplaner efter Udviklingsugen.

På seneste Chefforum drøftedes plan for 2023. Der blev gennemgået en oversigt opdelt i opgaver, Struktur og Adfærd. På baggrund af gennemgangen blev planen revideret. Den reviderede plan gennemgås og drøftes på mødet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at der samles op på udviklingsugen,
2. at der gives status på arbejdet med målsætninger og mål,
3. at plan for 2023 drøftes.

Beslutning

Der blev samlet op på udviklingsugen ved at prøvehandlingerne i livene - Børneliv, Ungeliv og Voksenliv - blev gennemgået. Der var følgende kommentarer til de forskellige liv:

Børneliv:

Handlingen om infotavler slettes.

Kulturbuddies flyttes til Ungeliv

Ungeliv:

Prøvehandlingen om affaldssortering på HV påføres affaldsteamet.

Fra "fald i elevfravær - løn til elever og 4 dages skoleuge tages ud.

Ungdomskulturhus udgår.

Voksenliv:

Chefernes forslag til sammenskrivninger blev godkendt.

Til mødet 1. februar 2023 er den tilrettede oversigt over målsætninger, mål og prøvehandling på igen til endelig godkendelse. Eventuelt færdige målplaner sendes til Morten, så de vedhæftes dagsordenen til næste møde.

Der var enighed om at Udviklingsugen forløb godt. Der udarbejdes en formel evaluering, som behandles på kommende møde.

Bilag

Overblik over mål 2023 før udviklingsugen

Punkt 3: CF - anbefalinger fra arbejdsgruppe om sygefravær

81.28.00-P20-1-22

Anledning

Direktørforum har nedsat en arbejdsgruppe om sygefravær med direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd, Rikke Blom som ansvarlig. Arbejdsgruppen har på en række møder drøftet sygefravær, sygefraværsretningslinjer og praksis i Albertslund Kommune om sygefravær. Arbejdsgruppen nedsatte en skrivende arbejdsgruppe, der har lavet nogle konkrete oplæg til arbejdsgruppen, så arbejdsgruppen nu kan aflevere en række konkrete anbefalinger til den fremadrettede sygefraværsindsats i Albertslund Kommune. Desuden har HR & Jura været med til at færdiggøre anbefalingerne, så de er i overensstemmelse med de personalejuridiske rammer.

Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe har lagt vægt på, at mange medarbejdere i dag går på arbejde, og er med til at bidrage til det gode arbejde for borgere hver dag. Samtidig har Albertslund Kommune et af landets højeste sygefravær. Arbejdsgruppen har været optaget af, hvordan der i Albertslund Kommune kan skabes en sund fremmødekultur, høj trivsel og hvordan sygefraværet kan mindskes.

Arbejdsgruppen har lagt vægt på, at sygefraværsindsatsen er et fælles ansvar på alle arbejdspladser, og at der skal arbejdes systematisk både i forhold til enheden og det individuelle perspektiv. Arbejdsgruppen kommer i vedhæftede notat med en række anbefalinger for den samlede sygefraværsindsats, se "Indsats for at styrke sund fremmødekultur og mindske sygefraværet i Albertslund Kommune".

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at arbejdsgruppen for sygefraværs anbefalinger drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede punktet med følgende kommentarer:

Om introduktion af ledere:

Måske kan de eksisterende ledergrupper bruges aktivt i uddannelsesdagene.

Om principper:

Det er vigtigt at få kommunikeret til medarbejdere, at der sker noget nyt. Både i forhold til dialog på arbejdspladserne, men også for at varsle nye tiltag.

Fremmøde nævnes mest som princip, men der mangler måske nogle konkrete indsatser eller bud på, hvordan fremmødekulturen forbedres.

Om prøvetidssamtale:

Vigtigt at informere nye medarbejdere om beslutningen om, at der holdes en omsorgssamtale ved sygdom i prøvetiden. Idet der formelt ikke set ikke er mulighed for at afholde sygefraværssamtale ved første fravær i prøvetiden, så indkaldes der til en omsorgssamtale, hvor der er fokus på fravær, men også på den ansattes generelle introduktion til arbejdspladsen.

Bilag

Sygefraværsindsats

Fasemodel Albertslund

Guide til sygefraværssamtaler

Guide til tjenstlige samtaler

Punkt 4: CF - Omrokering på rådhuset

82.04.00-P00-1-23

Anledning

Der er på baggrund af organisationsændringer, budgetvedtagelse og ændrede fremmødemønstre som følge af corona og arbejdet med fleksibel arbejdsplads behov for at fastlægge principper for anvendelse af kontorlokaler på Rådhuset.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen har i 2022 vedtaget sammenlægninger af afdelinger i Albertslund Kommune, ligesom der er blevet besluttet en række optimeringer i forbindelse med vedtagelsen af Budget 2023. Der er således behov for at for at få samlet de sammenlagte afdelinger for at understøtte disse og lette arbejdsgange.

Derudover medfører ændrede fremmødemønstre som følge af corona og arbejdet med fleksibel arbejdsplads, at der er flere kontorlokaler, som anvendes i mindre omfang end tidligere. Det er derfor blevet relevant at fastlægge principper for anvendelse af kontorlokaler på Rådhuset som grundlag for fremtidig placering af afdelinger og enheder på rådhuset.

Der er i den sammenhæng blevet igangsat en kapacitetsanalyse for at undersøge, hvor mange arbejdspladser der kan være på rådhuset og hvad der er behov for. Analysen er baseret på arbejdstilsynets krav og anvisninger til kontormiljøer, som beskrevet i vedhæftede notat ”Retningslinjer og guide for indretning af kontorer”.

Efter disse indretningsprincipper er den samlede maksimale kapacitet på rådhuset 378 arbejdspladser. Heri indgår alle tre etager i de tre blokke samt A-huset. Dette er forudsat, at alle kontorer og mødelokaler i blokkene benyttes til arbejdspladser.

Det samlede antal arbejdspladser må derfor forventes at være lavere, såfremt man ønsker lokaler til møde, lederkontorer og andre nødvendige funktioner.

Optælling af medarbejdere viser at der er 371 antal medarbejdere på rådhuset. Deraf kan der forventes plads mangel.

Det skal hertil nævnes, at der er en betydelig variation i udnyttelse af de eksisterende kontorlokaler, idet en række medarbejdere varetager udadvendte funktioner, hvorfor fremmøde på Rådhuset reduceres. Tilsvarende er der forskel på, i hvilket omfang opgavevaretagelsen kan eller skal løses ved fysisk fremmøde eller efter principperne for fleksibel arbejdsplads.

En arbejdsgruppe – cheferne for Miljø og Teknik, Skole og Dagtilbud samt Økonomi og Stab – fremsætter følgende forslag til drøftelse for at sikre en bedre anvendelse af kontorlokalerne på Rådhuset.

Status quo – tæt placering: En tættere placering af medarbejdere med samme type placeringer som i dag. Dette kan vanskeliggøre efterlevelse af Arbejdstilsynets krav til arbejde i kontormiljøer.

Kapacitetsudvidelse: Der tilvejebringes flere m² til rådhusets samlede kontorareal ved inddragelse af m² fra andre offentlige bygninger i kommunen eller ved leje/opkøb. Kapacitetsudvidelse kan også forekomme som udbygning/tilbygning af rådhuset.

7/10 ordning: 10 medarbejdere tildeles 7 arbejdspladser. En sådan løsning kan implementeres på mange måder. Arbejdsgruppen foreslår, at man kategoriserer medarbejdere efter time antal, og i hvor høj grad de enkelte arbejder i og udenfor rådhuset. Løsningen kan på den måde målrettes de enkelte afdelinger og enheder, alt efter hvor meget medarbejdere arbejder i / udenfor rådhuset. I denne løsning vil flere medarbejdere skulle deles om samme arbejdsplads.

Free seating /aktivitetsbaseret arbejdsplads opdelt i zoner: Ved Free seating opereres med arbejdssteder, fremfor arbejdspladser. På et givet tidspunkt i løbet af arbejdsdagen arbejder den enkelte i en zone, der er målrettet til den type aktivitet som aktuelt udføres.

Der kan eksempelvis være tale om skrive-, dialog-, læse- og stillezoner etc. Derved frigives teoretisk set plads, men for at konceptet kan fungere dynamisk, kræves der overskudskapacitet af arbejdssteder. Derfor anbefaler arbejdsgruppen, at en sådan løsning udelukkende målrettes afdelinger med udadvendte funktioner.

Udgangspunktet for det videre arbejde med principperne er følgende forudsætninger:

- Borgmesterkontoret forbliver som nu
- Direktørerne bliver siddende sammen på eksisterende kontor
- 915 forbliver et mødelokale

Og at der indføres følgende principper:

Princip for chef/lederkontor: Afdelingschefer og niveau 4 ledere skal have enkelt kontor med mødefaciliteter. Der skal være plads til fortrolighed. Kontorer skal så vidt muligt være 2, eller 3 vindues kontorer for at frigive mest mulig plads til arbejdspladser.

Princip om mødeborde på samtlige kontorer, hvor det er muligt: Det bliver sværere at få plads til mødelokaler på kontoretagerne. Dette kan imødekommes ved at have mødefaciliteter i samtlige kontorer, så kontorarealet kan bruges mere alsidigt.

Princip om udnyttelse af alle lokaler: Alle lokaler på rådhusets kontoretager skal som udgangspunkt, benyttes til arbejdspladser eller dedikerede mødelokaler.

Princip for mødelokaler: Mødelokaler skal stå til rådighed for samtlige medarbejdere, for at kunne udnytte de sparsomme møderum bedst muligt.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at principper for indretning drøftes på chefmøde med henblik på at kunne lave en arealfordeling af pladsen på rådhuset så en intern flytning kan gennemføres til påske.

Beslutning

Der blev lavet en proces, hvor Chefforum gav indspark til principper for lokler til chefer, niveau 4 og 5 ledere, medarbejdere og mødelokaler.

Indsparkene samles og der fremlægges forslag til principper for placering på et senere møde.

Bilag

Retningslinjer og guide for indretning af kontorer

Rådhuset maks. kapacitet

Punkt 5: CF - Beskæftigelsespolitik 2023-2026

15.00.00-A00-24-22

Anledning

Den nuværende beskæftigelsesplan for 2020-2022 er udløbet, og det er besluttet at der skal udarbejdes og vedtages en ny beskæftigelsespolitik som en del af det samlede styringslandskab i kommunen.

Sagsfremstilling

Der er udarbejdet et oplæg til ny beskæftigelsespolitik, som skal angive en ambition og retning de kommende år. Særligt for beskæftigelsespolitikken er, at der også lovgivningsmæssigt er et krav om, at en sådan findes i hver af de 98 kommuner.

Form og design:

Der er endnu ikke udviklet eller besluttet en form for de nye politikker i Albertslund kommune ligesom der skal findes et design for disse.

Denne form er valgt, da de første afsnit giver en kontekst at se målsætningen i, ligesom metoder og tilgange giver det politiske niveau et indblik i, hvordan forvaltningen vil arbejde med at realisere målsætningen, uden at dette bliver så konkret som de indsatser eller handleplaner, der tidligere har været forelagt de politiske udvalg.

Designet er udviklet af kommunikationsteamet og præsenterer en ny grafisk linje.

Indhold:

Indholdet i den nye beskæftigelsespolitik tager dels afsæt i de lokale ambitioner, mål og udfordringer, dels i Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen, som har til hensigt at skærpe brugen af de uddannelses- og virksomhedsrettede indsatser.

Målsætningen for beskæftigelsespolitikken er: Flere Albertslundere skal være en del af arbejdsmarkedet.

Målsætningen indebærer en beskæftigelsesindsats, der tager udgangspunkt i den enkelte borgers potentialer, ressourcer og muligheder uanset baggrund, situation eller nationalitet.

I Albertslund tror vi grundlæggende på, at der findes en plads til alle på arbejdsmarkedet, hvor fundamentet er en aktiv beskæftigelsesindsats, hvor ingen bliver efterladt alene eller er passive. Vi forpligter os til at se og aktivere den enkeltes ressourcer og behov, og vi tilpasser indsatsen derefter, så langt flere ledige på både kort eller lang sigt indgår i og er en del af livet på en arbejdsplads. Hvad enten det er få eller mange timer.

Målet er for alle, at de opnår en varig tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi vi med afsæt i forskningen ved, at det skaber livskvalitet at bidrage og være en aktiv del af arbejdsfællesskabet.

Det fireårige sigte i beskæftigelsespolitikken vil sikre en klar retning og tydelige ambitioner for beskæftigelsesindsatsen i Albertslund kommune de kommende år, hvilket vurderes som afgørende i den omstilling, der er igangsat og de forandringer, der måtte komme.

Værd at bemærke er dog, at området i høj grad vil blive påvirket af den nye regerings ambitioner.

Folketinget nåede ikke at vedtage den omtalte delaftale i december 2022 som forventet. I stedet trådte en ny regering frem med udmeldinger om at lukke Jobcentrene, hvilket vil medføre omfattende ændringer af beskæftigelsesindsatsen. Akkasser og eksterne aktører forventes at komme til at spille en mere aktiv rolle for de ledige fremadrettet. Når disse udmeldinger konkretiseres, kan der være behov for at opdatere beskæftigelsespolitikken.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse indstiller, at Chefforum drøfter den nye beskæftigelsespolitik, herunder i hvilke grad opbygning og design kan eller skal være gennemgående for de øvrige politikker.

Beslutning

Udsættes til næste møde.

Bilag

Beskæftigelsespolitik 2023 til 2026

Punkt 6: CF - Orientering om program for arbejdsseminar i lederforum samt møde i konsulentnetværk

81.39.15-A00-1-22

Anledning

CF skal drøfte indhold i programmer for arbejdsseminar i lederforum den 28. februar 2023 samt konsulentnetværk den 31. januar 2023

Sagsfremstilling

På baggrund af drøftelser mellem DIF og Klaus Majgaard præsenteres første forslag til programmer for både arbejdsseminar i lederforum den 28. februar 2023 samt møde i konsulentnetværk den 31. januar 2023.

Med programmet for arbejdsseminar i lederforum er der lagt op til at kvalificere det videre arbejde med især prøvehandling og identifikation af tegn på værdiskabelse i henhold til målene. Arbejdet i de tværgående grupper skal især være med fokus på tegn og mileplansplaner, og skal være med udgangspunkt i de målplaner, som vise sig under udviklingsugen at være komplekse og med mange aktører.

Tilsvarende er der med programmet for møde i konsulentnetværket lagt op til opsamling af erfaringer fra arbejdet med målplaner, refleksion over rollen som intern konsulent samt viderudvikling af arbejdet med prøvehandling og tværgående samarbejde frem mod arbejdsseminaret i lederforum til februar.

CF skal drøfte indholdet af de to vedlagte programmer for hhv. lederforum samt konsulentnetværk.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at CF drøfter indholdet i programmer for lederforum samt konsulentnetværk.

Beslutning

Sagen blev udsat. Idet næste møde i konsulentnetværket skal afholdes inden næste møde i Cheffroum, godkendes forslag til program på DIF.

Bilag

Arbejdsseminar 28.02.23

Konsulentnetværk 31.01.23

Punkt 7: CF - Orientering befolkningsprognose og boligbyggeprogram

00.01.00-P10-1-22

Anledning

Chefforum orienteres om tidsplanen for udarbejdelsen af befolkningsprognose for 2023.

Sagsfremstilling

Befolkningsprognosen for 2023 skal indgå som grundlag for budgetarbejdet for budget 2024-27 og pågår aktuelt.

Tidsplanen for udarbejdelsen af befolkningsprognosen er vedlagt i bilag med oplistning af de forskellige tidsfrister og deltagende afdelingers bidrag.

Boligbyggeprogrammet indgår som et væsentligt input til udarbejdelsen af prognosen er også aktuelt under opdatering. Den foreløbige opdatering, som blev lavet i november er vedlagt opsummeret i bilag 2, Det endelige udkast til boligbyggeprogram vil tilgå DIF senere i januar. På baggrund af opdateringen vil der komme forskydninger i befolkningstilvæksten som følge af forskydninger i forventningerne til byggerierne i byudviklingsområderne.

Den konkrete afledte betydning for dagtilbuds- og skoleprognosen kendes endeligt, når den færdige prognose for disse foreligger april. Forskydninger i boligbyggeriet vil også betyde forskydninger i dagtilbuds- og skoleprognosen. Dertil forventes det også, at børnetallet vil falde i den kommende prognose, idet boligstørrelserne vil blive nedjusteret som følge af lejlighedernes størrelse nu er kendte for en dels vedkommende overordnet set.

Indstilling

Kommualdirektøren indstiller,

1. at orienteringen omkring befolkningsprognosens proces tages til efterretning

Beslutning

Udsættes til næste møde.

Bilag

Tidsplan befolkningsprognose 2023

Boligbyggeprogram genbesøg Efterår 2022

Punkt 8: CF - Eventuelt

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Eventuelt.

Sagsfremstilling

Fra 1. februar vil referater fra Chefforum være tilgængelige på medarbejdersiden.

Forhallen bliver indrettet med mødebokse og mere liv.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftede punktet.