

REFERAT Chefforum d. 31-08-2022

Mødedato Onsdag d. 31. august 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde.....	3
CF - Budget 2023 - til drøftelse.....	4
CF - Opsamling på fællesmøde for KB og råd og nævn - til drøftelse.....	5
CF - Sygefravær 2. kv. 2022 - status og handlinger - til orientering.....	7
CF - Udpegelse af holdleder- og holdlederassistent til Herstedlund Skole - til beslutning.....	10
CF - Eventuelt.....	12

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Godkendte indstillingen.

Punkt 2: CF - Budget 2023 - til drøftelse

00.30.00-P00-5-21

Anledning

Drøftelse af status på budget 2023 med det formål, at alle chefer er opmærksomme på status og opgaver i forhold til budgetarbejdet, samt kan kommenterer på det arbejde, som foregår centralt.

Sagsfremstilling

Chefforum drøfter status på budgetprocessen, herunder budgetspørgsmål og borgermøde om budget.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter status på budget 2023.

Beslutning

Godkendte indstillingen, idet Chefforum havde følgende kommentarer:

Anlægsplanen

Anlægsplanen skal gennemgås endnu engang mhp. at justere i forhold til kommunens anlægsramme på lidt over 100 mio. kr.

Borgermøde

Der er 70 tilmeldte borgere. Der laves sessioner, hvor der noteres på plakater.

Budgetspørgsmål

Det vil være ønskeligt, at så mange som muligt er færdige med bugetspørgsmål torsdag den 1. september 2022.

Rådighed i forhold til budgetforhandlinger

Søndag den 4. september fra 14.00-22.00 må alle ledere gerne have deres telefon tændt. Det samme gælder søndag den 11. september hele dagen.

Punkt 3: CF - Opsamling på fællesmøde for KB og råd og nævn - til drøftelse

00.22.00-P35-1-22

Anledning

Fællesmødet mellem Kommunalbestyrelsen og råd og nævn blev afholdt den 18. maj 2022. Formålet er at Chefforum får fundet frem til hvad, der gik godt på fællesmødet, samt komme med input til næste års møde.

Sagsfremstilling

Det årlige fællesmøde mellem kommunalbestyrelsen og råd/nævn blev afholdt den 18 maj. Mødet tog udgangspunkt i Albertslund Kommunes reviderede vision, som var i høring på tidspunktet for mødet. På mødet fik deltagerne mulighed for at have en dialog om visionen og reflektere over visionens betydning for arbejdet i de enkelte råd og nævn.

Program

18.30 Velkomst v. Borgmester, Steen Christiansen

18.50 Bag om visionen v. Kommunaldirektør, Henrik Harder

19.00 Samtalesalon del 1: Børnene, det grønne og fællesskaber

19.40 Pause

19.50 Samtalesalon del 2: Visionen som fundament for vores arbejde

20.20 Opsamling og tak for i aften

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum samler op på fællesmødet.
2. at chefforum kommer med inputs til indholdet af næste års fællesmøde

Historik

Beslutning fra Chefforum, 18. august 2022, pkt. 5:

Flyttes til næste chefforum.

Beslutning

Godkendte indstillingerne med følgende bemærkninger:

Præmisser

Hvad skal formålet med fællesmødet være? Dette skal afklares forud for næste fællesmøde, så der er fokus på, hvad der skal komme ud af mødet.

Proceskommentarer

Mødet kunne være forberedt på råds- og nævnsmøderne, således at deltagerne har et "mandat" med til fællesmødet.

Vigtigt, at mødet har et konkret sigte, hvor deltagerne er med til forme noget.

Rollefordelingen mellem forvaltning, politikere og råd skal tydeliggøres. Forvaltningens rolle skal være mere faciliterende.

Vigtigt med en god planlægningsproces med ledere.

Forslag til emner til 2023

- Klimaplan.
- En del af budgetproces.
- Medinddragelse som tema. Hvordan kan rådene bruges mere konkret.

Bilag

Opsamling på fællesmøde mellem kommunalbestyrelsen og råd og nævn

Punkt 4: CF - Sygefravær 2. kv. 2022 - status og handlinger - til orientering

81.28.00-P07-3-22

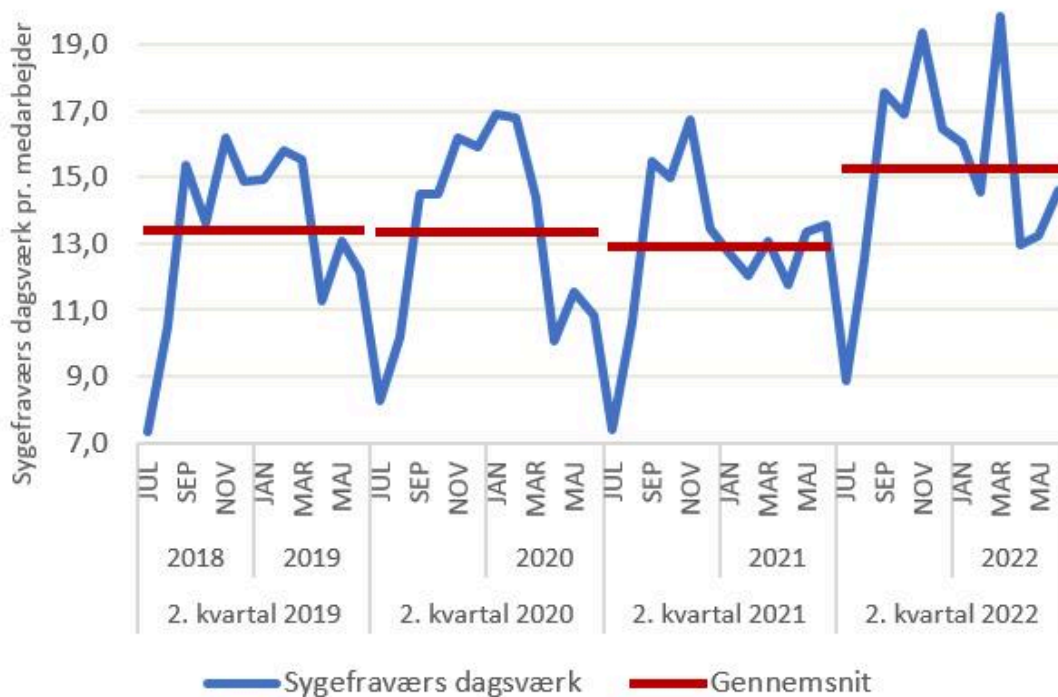
Anledning

Orientering om sygefravær 2. kvartal 2022 med det formål, at give indsigt i seneste sygefraværstatistik, samt orientere om fremtidige indsatser omhandlende sygefravær.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 2. kvartal 2022 er opgjort til i gennemsnit 15,3 sygefraværdsdage pr. medarbejder, hvilket er en stigning på 0,2 fraværdsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen pr. 1. kvartal 2022. Udviklingen er forårsaget af mindre forskydninger på afdelingsniveau. Antal sygefraværdsdage pr. medarbejder er således fortsat på det højeste niveau i 3 år. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 3. kvartal 2021 til 2. kvartal 2022.

Figur 1 – Udvikling af sygefravær pr. medarbejder juli 2019 til juni 2022



Figuren viser den månedlige udvikling i gennemsnitligt sygefravær pr. medarbejder og det samlede gennemsnit for 2. kvartal i 2019-2022.

Det fremgår, at det gennemsnitlige fravær i 2. kvartal 2022 er væsentligt højere end 2. kvartal i 2021, 2020 og 2019.

Det skal bemærkes, at stigende sygefravær var en generel tendens for danske kommuner i 2021.

Det nationale benchmark for 2021 betyder, at Albertslund skulle have et gennemsnitligt sygefravær på 13,6 dage pr. medarbejder i 2021, hvis medarbejderne havde samme fraværsporcet som deres tilhørende overenskomstgrupper på landsgennemsnit.

I 2020 var det nationale benchmark 9,2 sygedage pr. medarbejder. Med andre ord, er det ikke udelukkende Albertslund, som har oplevet store stigninger i sygefraværet inden for det seneste år.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal. Chefforum satte et mål i 2020 om, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder i 2022 skal reduceres med 20 pct. i forhold til niveauet i 2019. Det svarer til et samlet gennemsnitligt sygefravær på 10,8 dage. Skal dette mål realiseres, skal sygefraværet i 2022 reduceres med i gennemsnit 4,5 sygefraværsdage pr. medarbejder.

Siden seneste opgørelse har Børne- & Familieafdelingen og Dagtilbud mindsket deres sygefravær pr. medarbejder med op til 1,2 dage. Der er størst stigning i sygefraværet i Borger & Arbejdsmarked, Skole & Uddannelse og Økonomi & Stab. De øvrige afdelinger påvirkes kun af mindre udsving i sygefraværet. Fordelingen af kommunens samlede fravær er derfor omtrent den samme som i forrige opgørelse. De store velfærdsområder inden for dagtilbud-, skole- og ældreområdet står for 78% af det samlede fravær i kommunen.

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 i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder inden for 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær. Langtidssygefraværet udgør 40 pct. af det samlede sygefravær.

Det skal bemærkes, at den varierende registreringspraksis af covid-19-fravær fortsat påvirker kommunens sygefravær. Pr. 23. november – 28. februar 2022 var covid-19-relateret sygefravær refusionsberettiget og blev registreret særskilt fra sygefraværssrapporten. Det betyder, at covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i perioderne mellem 1. juli - 22. november 2021 og 1. marts – 30. juni 2022. Det særskilte covid-19 sygefravær tæller således ikke med i sygefraværet i de mellemliggende perioder, og udgør i gennemsnit 3,1 fraværsdage pr. medarbejder i perioden 3. kv. 2021 – 2. kv. 2022.

Sygefravær indgår som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023. På baggrund af den bekymrende stigning i sygefraværet er der igangsat en dialog ift. hvordan de gældende regler for håndtering af sygefravær efterleves i praksis - og om der på den baggrund er behov for justeringer i procedurer. Derudover er der engageret en ekstern konsulent, som fokuserer på værktøjer til at nedbringe sygefraværet inden for dagtilbud- og ældreområdet. Den 3. juni blev en ny platform, hvor lederne lettere kan tilgå den relevante ledelsesinformation vedrørende sygefravær, lanceret med et kursus for MEDudvalg og et kursus for ledere. På den nye ledelsesplatform over sygefravær inkluderes fravær i weekend og på helligdage. Hertil inkluderes det Covid19-fravær i en særskilt post. Alt andet lige, er det derfor forventeligt at sygefraværstallene på ledelsesplatformen vil være højere end den eksisterende sygefraværsopgørelse. Økonomi & Stab er ved at udarbejde et mere dybdegående metodenotat til beskrivelse af opgørelsesforskellene. Dette notat vil blive præsenteret i forbindelse med sygefraværsopgørelsen for 3. kvartal 2022.

Til 2023 udarbejdes nye måltal for sygefravær. Der skal både være måltal på kommune-, afdelings- og enhedsniveau. Måltallene bliver en del af ledelsesinformationssystemet. 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. opsat måltal. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt.

Endelig udpeger HR & Jura i efteråret 3 arbejdspladser til en indsats vedr. ledelse, trivsel og sygefravær, hvor HR & Jura er konsulent.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefravær i 2. kvartal 2022 drøftes.

Beslutning

Godkendte indstillingen, idet Chefforum havde følgende drøftelser:

Handlinger: Chefer skal drøfte fravær deres ledere hver måned. Alle skal huske på at HR gerne deltager på afdelings- eller ledermøder.

Forslag:

Lena fra Lindegården kunne komme på besøg i Chefforum for at fortælle om hendes arbejde med sygefravær.

Vi skal huske at holde fravær op imod hvad vi har gang ude på arbejdspladserne.

Kommunaldirektøren udsender månedligt fraværstal til hele organisationen.

Bilag

Sygefravær pr 2 kvartal 2022 - afdelinger

Sygefravær pr 2 kvartal 2022 - enheder

Præsentation - Status på sygefravær

Punkt 5: CF - Udpegelse af holdleder- og holdlederassistent til Herstedlund Skole - til beslutning

84.00.00-A21-1-22

Anledning

Formålet er, der skal udpeges ny holdleder og holdlederassistent til valgstedet på Herstedlund Skole.

Sagsfremstilling

I forbindelse med valg og folkeafstemninger har Chefforum ansvaret for at udpege og godkende den administrative bemanning af valgstederne. Chefforum har således også ansvar for at udpege holdledere og holdlederassistenter til kommunens fem afstemningssteder.

I og med, at Ida Kock Møller er stoppet i organisationen skal der udpeges en ny holdleder til Herstedlund Skole. Dertil ønsker Anna Bojsen efter en årrække som holdlederassistent ikke at fortsætte.

Chefforum skal derfor udpege en ny holdleder- og holdlederassistent til Herstedlund Skole. Som bilag er vedhæftet et notat, der kort beskriver opgaven.

Processen med at Chefforum udpeger og godkender holdledere og holdlederassistenter blev iværksat i forbindelse med det seneste folketingsvalg.

Det er tidligere besluttet, at der indsættes ledelsesrepræsentanter som holdledere og holdassistenten på de pladser som ikke er udfyldt. Erfarne holdledere fra tidligere valg kan være medarbejdere.

Det forslås, at medarbejdere, der har erfaring med afvikling af valg og som besidder lederevner, også kan udpeges som holdledere og holdlederassistenter. Primært for, at sikre at der udpeges nye holdledere og holdlederassistenter som har erfaring fra tidligere valg. Dertil skal opgaven også bæres af en motivation for at bidrage til en af kommunens kerneopgaver.

Herunder følger beskrivelse af de to funktioner.

Holdleder:

- En leder eller medarbejder med lederevner og gennemslagskraft ifht. den ledende opgave
- Skal kunne bevare overblik, være beslutningstager, kunne delegere og være ansvarsbevidst
- Skal have det overordnede kendskab og viden om regneark, valgbog, og systematisk sans for udfyldelse
- Skal kunne håndtere og gennemskue regneark. Kunne vejlede mandskab ved uoverensstemmelser og differencer i forbindelse med afstemninger, valgbog/valgkort mv.
- Deltage i møder og kurser ift. valget

Holdlederassistent:

- Skal kunne bistå holdlederen i forhold til dennes opgaver
- Skal kunne arbejde selvstændigt
- Være kontaktperson til tilfornede og administrative medarbejdere under hele valgbehandlingen på valgdagen
- Skal være rutineret og have konkret kendskab til og viden om regneark, valgbog og systematisk sans for udfyldelse
- Skal kunne håndtere og gennemskue regneark. Kunne vejlede mandskab ved uoverensstemmelser og differencer i forbindelse med afstemninger, valgbog/valgkort mv.
- Deltage i møder og kurser ift. valget

Da et folketingsvalg formentlig snart er forestående kræver det en hurtig afklaring, så den nye holdleder og holdlederassistent kan blive klædt på til opgaven.

Nuværende holdledere og holdlederassistenter er følgende (med afdeling i parentes):

- Herstedvester Skole: Ulrik Skat Sørensen og Pernille Harting Frandsen (begge Kultur, Fritid & Erhverv)
- Kongsholmcentret: Lene Clausen (Borger & Arbejdsmarked) og Birgitte Lund (Økonomi & Stab)
- Herstedøster Skole: Jesper Hansen Dichmann (Økonomi & Stab) og Britta Vestergaard Lybech (Borger & Arbejdsmarked)
- Egelundskolen: Carina Koefoed og Anne C. Børgesen (begge Voksensocialafdelingen)

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum udpeger 1 holdleder og 1 holdlederassistent til Herstedlund Skole

Beslutning

Godkendte indstillingen, idet Chefforum valgte Kristine Klæbel, som holdleder. Kristine udpeger efterfølgende en holdlederassistent.

Bilag

Notat - information om bemanning af valgsteder

Punkt 6: CF - Eventuelt

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Alle chefer skal huske opgaven vedrørende at præsentere konceptet for arbejdet med politikker fra lederseminaret. Meget gerne inden 4. oktober 2022. Efter ØU-mødet den 6. september 2022 får cheferne tilsendt præsentation.

Der laves en servicemeddelelse til alle chefer mhp. at få opdateret postgrupper for ledere, da det endnu engang har vist sig, at mange ledere ikke er indkaldt til lederforum.

Der er udsendt mail til Cheferne den 30. august om indretning af kontorer. Der skal nedsættes en gruppe, som skal lave principper for de omrokeringer på Rådhuset, som kommer til at foregå snarest. Sisse, Søren, Marie og Kasper deltager i arbejdsgruppen.

Godkendelse af ansættelser efter ansættelsesstop. Der kommer fremadrettet en fast formulering i DIF referat, som viser, at der er stillinger, som ikke er kommet frem eventuelt med angivelse af åbne stillinger.