

REFERAT Chefforum d. 23-11-2023

Mødedato Torsdag d. 23. november 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Skabelon status på Budgetaftale 2024.....	4
CF - Chefforums Plan A efter refleksionsseminar på Fyn.....	6
CF - Eksempler på Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag.....	7
CF - Plan for kommende temadrøftelser i Chefforum.....	9
CF - Virksomhedspraktik og løntilskud i Albertslund Kommunes institutioner og afdelinger.....	10
CF - Eventuelt.....	12

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

Chefforum godkendte referat og dagsorden.

Punkt 2: CF - Skabelon status på Budgetaftale 2024

00.30.14-S00-3-23

Anledning

Orientering om Direktørforums drøftelse af skabelon for status på Budgetaftale 2024

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget skal på decembermødet have skabelon for Status på Budgetaftale 2024 til orientering.

Der anvendes overordnet samme skabelon som tidligere, hvor alle aftalepunkter fra budgetaftalen er indføjet fortløbende, som de fremgår af budgetaftaleteksten og nummereret efter temaer. Afdelingscheferne har udfyldt en skabelonen med de handlinger der planlægges ift. implementering af de enkelte aftalepunkter samt forslag til forventet politisk afrapportering på de enkelte punkter. Der er enkelte interne kommentarer i sidste kolonne som Direktørforum skal forholde sig til.

Der udestår afklaring om handlinger på enkelte punkter samt aftalepunkterne som vedr. Kommunale Ejendomme. Disse vil tilgå DIF til formødet næste mandag, hvor skabelonen vil fremgå under Orienteringspunkter fra Kommunaldirektøren.

I forbindelse med regnskabsaflægning for 2023 vil Økonomiudvalget få den sidste status budgetaftale 2023, hvorefter uafsluttede punkter for 2023 vil blive tilføjet den endelige skabelon for 2024, i lighed med tidligere år. Økonomiudvalget vil få første status på budgetaftale 2024 til majmødet i 2024.

Punkter oplistet under temaet - Administrative opfølgningspunkter til principaftalen - vil ikke være en del af rapporteringen til ØU, men en administrativ opfølgning som sker parallelt med der laves status på budgetaftalen. Teksten her er derfor til orientering.

Det samme gælder for punkter oplistet under temaet - Uafsluttede punkter fra tidligere budgetaftaler - som også er til orientering.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om handlinger og forslag til mødesager i bilaget tages til efterretning.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning, idet at kommunaldirektøren fortalte, at den fremlagte version af skemaet, efter DIF mandag den 20. november 2023 bliver tilrettet således at ansvarlige chefer og øvrige medvirkende tages ud af oversigten i forbindelse med den politiske behandling.

Chefforum foreslog endvidere, at denne plan flettes sammen med besparelser, samt den plan om opfølgning på budgetaftalen, som blev udarbejdet på Chefforums møde i uge 41.

Sekretæren koordinerer dette med Økonomi & Indkøb.

Bilag

Punkt 3: CF - Chefforums Plan A efter refleksionsseminar på Fyn

00.01.00-P35-7-22

Anledning

Chefforum skal drøfte egen Plan A efter seminaret på Fyn med henblik på at beslutte næste skridt.

Sagsfremstilling

På refleksionsseminaret på Fyn 2. og 3. november drøftede Chefforum egen Plan A.

Chefforum skal fortsætte drøftelsen med henblik på at konkretisere Chefforums Plan A yderligere. Vedhæftet er oversigt over Chefforums drøftelser fra Fyn i forhold til opgave- og strukturdimensionen.

Drøftelsen skal lede frem til at Chefforum har overblik over indhold og handlinger i forhold til egen Plan A.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum beslutter indholdet i egen Plan A

Beslutning

Chefforum godkendte indholdet i bilaget, som herefter er det som Chefforum arbejder videre med som Plan A.

Chefforum havde derefter en drøftelse af begreberne værdiskabelse og effekt.

Afdelingschefen for Borger & Arbejdsmarked og afdelingschefen for Miljø & Teknik laver oplæg om tegn på værdiskabelse på Chefforum den 21. december 2023.

Bilag

Albertslund chefforum 031123 opsamlingsskema.docx

Punkt 4: CF - Eksempler på Albertslund Kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag

00.00.00-A21-1-22

Anledning

Der er udvalgt en række eksempler til medarbejdersiden, som kan inspirere ledere og medarbejdere til at bruge Albertslund Kommunes nye medarbejder- og ledelsesgrundlag i praksis. Chefforum skal drøfte eksemplernes repræsentativitet.

Sagsfremstilling

Siden april 2023 har alle arbejdspladser skulle udvikle lokale eksempler på medarbejder- og ledelsesgrundlaget med deadline for indsendelse d. 1 november 2023. Der er kommet 37 indmeldelser med eksempler, heraf er 7 fra ledergrupper. Der er modtaget eksempler fra følgende:

- Albertshøj
- Albertslunds Idrætsanlæg
- Baunegård
- Baunegård (ledelse)
- Biblioteket
- Biblioteket (ledelse)
- Borger & Arbejdsmarked (samlet)
- Bostøtteteamet
- Brøndagerskolen
- Børn & Familie (ledergruppe)
- Børnehuset Kastanjen
- Familieafsnittet
- Herstedlund skole
- Herstedlund skole (ledelsen)
- Herstedøster Skole
- Herstedøster Skole (ledelsen)
- Hjemme- og sygeplejen
- Humlehusene
- Intern Service
- Kommunale ejendomme
- Kultur, Fritid & Erhverv – Staben
- Ledelsen fra ungdomsskolen
- Ledergruppe i Miljø & Teknik
- Musikskolen
- Organisation & Politik
- Plan, Byg & Miljø
- Rehabilitering
- Rengøringsservice
- Sundheds- og Socialfaglig myndighed
- Sundhedsplejen
- Toftegården
- Ungeboligerne
- Vagten
- Vej og Park
- Vikingelandsbyen
- Villa Social
- Ældre, Sundhed & Social (ledergruppe)
- Økonomi & Indkøb

Arbejdsgruppen har den 7. november sorteret alle indsendte eksempler ud fra to opstillede kriterier:

1. Eksemplet skal afspejle tekst i medarbejder- og ledelsesgrundlaget

2. Eksemplet inspirerer på tværs af organisationen

Da arbejdsgruppen havde udvalgt eksempler fra hver af de fire temaer i medarbejder- og ledelsesgrundlaget, blev det tydeligt at alle arbejdspladser i organisationen ikke var repræsenterede med eksempler. Dette skyldes naturligt at ikke alle arbejdspladser har meldt eksempler ind. Men Ledelse & Organisationsudvikling har udvalgt et par yderligere eksempler for at sikre en bredere repræsentation, dette fremgår i bilaget.

KommuneMED skal d. 14. december 2023 godkende eksemplerne, inden de bliver lagt på kommunens medarbejderside til inspiration for alle ledere og medarbejdere.

Chefforum skal drøfte om de udvalgte eksempler er repræsentative for hele organisationen eller om der skal tilføjes eksempler. Deadline for indsendelse til KommuneMED er d. 27. november, hvorfor der ikke er meget tid til evt. at indsamle yderligere eksempler fra arbejdspladserne.

Indstilling

Direktøren for Miljø, teknik, kultur & beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum drøfter de udvalgte eksemplers repræsentativitet.

Beslutning

Chefforum godkendte eksemplerne med en række kommentarer, som blev overleveret til arbejdsgruppen.

Chefforum besluttede endvidere, at der i det videre arbejde skal være løbende og at Chefforum har en rolle i at fortsætte dialogen på ledermøder, i Chefforum, på Lederdage osv.

Chefforum besluttede at eksemplerne kan fornyes løbende i takt med at der arbejdes videre på de enkelte arbejdspladser, og at der kommer en runde to for indhentelse af eksempler. Arbejdsgruppen fastsætter perioden for dette.

Chefforum foreslog endvidere at det undersøges om eksemplerne kan anvendes som baggrunds- og pauseskærme. Organisation & Politik giver tilbagemelding i forhold til om det kan lade sig gøre.

Bilag

Udvalgte eksempler_medarbejder og ledelsesgrundlag_

Punkt 5: CF - Plan for kommende temadrøftelser i Chefforum

00.01.00-P35-7-22

Anledning

Der er besluttet en ny form på Chefforums møder. Chefforum skal drøfte plan for kommende temadrøftelser.

Sagsfremstilling

Chefforums møder vil fremover være disponeret på en ny måde. Møderne tilrettelægges så de disponeres med 30 minutter til orientingssager, 60 minutter til beslutningssager og 80 minutter til temadrøftelser.

Chefforum skal på dette møde drøfte indhold på kommende temadrøftelser.

Inden mødet skal hver chef overveje om der er emner på eget område eller tværgående temaer, som de ønsker kan drøftes på kommende møder.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at indhold på kommende temamøder besluttet.

Beslutning

Chefforum besluttede at et temapunkt defineres som et punkt, som efterlader rum til at drøftelse og involvering af det samlede Chefforums perspektiver.

Cheferne havde en række forslag til temaer, som samles og bearbejdes til et forslag til temamødeplan for første halvår af 2024. De foreslåede temaer kan ses i bilaget.

Bilag

Mødestuktur chefforum version 2_.pptx

Forslag til temamøder i CF i 2024

Punkt 6: CF - Virksomhedspraktik og løntilskud i Albertslund Kommunes institutioner og afdelinger

15.18.05-A00-1-23

Anledning

Chefforum har i foråret tilsluttet sig intensionen om i højere grad at have ledige borgere i praktik og løntilskud på kommunens arbejdspladser. Det er sket på baggrund af de politiske beslutninger om samme, hvor Kommunalbestyrelsen i forbindelse med budget 2023 vedtog, at den kommunale pulje til særligt løntilskud skal fortsættes og udnyttes til fulde.

Den seneste opgørelse over antallet af praktikker og løntilskud viser, at dette endnu ikke sker. Chefforum bedes derfor drøfte de erfaringer, der er gjort indtil nu i organisationen og tage stilling til, hvordan arbejdet med praktikker og løntilskud kan optimeres og komme bredere ud, så den politiske beslutning i højere grad implementeres.

Sagsfremstilling

Målgrupperne for praktikpladser og løntilskud er primært ledige albertslundere, som vurderes som ”jobparate”. Det vil sige dagpengemodtagere eller jobparate kontanthjælpsmodtagere eller uddannelseshjælpsmodtagere.

Praktik og løntilskud skal medvirke til, at den ledige albertslunder får mulighed for at indgå i et arbejdsfællesskab, får arbejds erfaringer, styrket deres kompetencer, og nogle får også mulighed for at træne deres danske sprog med henblik på at opnå beskæftigelse.

Praktikken varer oftest fire uger, men kan forlænges. Der ud over kan den følges op af et løntilskud. Den særlige pulje for løntilskud betyder, at der er et forhøjet tilskud til kommunens institutioner og afdelinger, når de ansætter en albertslundborger i løntilskud. Løntilskuddets størrelse betyder, at de fulde lønudgifter dækkes gennemsnitligt. Der er således ingen økonomisk begrundelse for ikke at have en borger fra Albertslund i løntilskud på kommunes egne arbejdspladser.

Omfang af praktikker

Der blev i Chefforum tidligere på året sat et vejledende måltal på 100 løbende virksomhedspraktikker med en forventet besættelsesgrad på 75 procent.

I bilaget fremgår status pr. ultimo oktober 2023, hvilket viser, at målet ikke er nået. Dog er det positivt, at der har været en stigning de seneste måneder.

Selvom noget kan begrundes med en implementeringsfase, hvor forventningen har været, at det ville ske en gradvis forøgelse af antallet af praktikker, er det ikke realistisk, at det oprindeligt vejledende måltal nås ultimo 2023.

Borger & Arbejdsmarked vurderer i den sammenhæng, at der forsat er brug for et højere niveau end de 50 praktikpladser for at leve op til styrelses mål for aktivering, men grundet det lave antal ledige kan måltallet nedjusteres til 80 – fortsat med en besættelsesgrad på 75 procent, hvilket vil svare til, at der løbende er 60 ledige i praktik på kommunens forskellige arbejdspladser. Ligeledes skal der kontinuerligt være 47 ledige i løntilskud for at anvende den politisk vedtagne pulje.

Denne nedjustering kan blive nødvendig at genbesøge, hvis ledigheden igen stiger markant, og når lovgivningen forventeligt ændres som følge af regeringens ønske om at have 37 timers pligt til aktivering for borgere med et integrationsbehov og borgere på kontanthjælp.

Erfaringer indtil nu

Effektueringen af beslutningen om et øget antal ledige i praktik og løntilskud har betydet et tættere samarbejdet mellem Jobcentrets virksomhedsservice og de forskellige arbejdspladser.

Der er afholdt møder med alle afdelinger på ledelsesniveau, ligesom alle arbejdspladser har fået en fast virksomhedskontakt, som man kan have en fast aftale med eller kontakte efter behov.

På flere arbejdspladser har samarbejdet med Jobcentret omkring praktikker ikke været nyt, mens andre arbejdspladser siden foråret er blevet mere aktive. Samtidig er der fortsat en række arbejdspladser, der ikke har ledige i praktik og løntilskud, herunder hele ØS. I bilaget findes en oversigt over, hvordan praktikkerne fordeler sig, hvor det også fremgår, hvorvidt de ledige ikke længere modtager ydelse henholdsvis 3 og 6 måneder, efter praktikken er stoppet.

Der har været tilkendegivelser fra en række arbejdspladser, der giver anledning til, at Chefforum drøfter, om der er behov for at lette den administrative byrde ved etableringen af praktik, ligesom cheferne opfordres til at komme med deres perspektiver på, hvordan samarbejdet med Virksomhedsservice fungerer, samt hvordan arbejdspladserne oplever samspillet med de ledige.

Drøftelsen på Chefforum tager afsæt i følgende spørgsmål:

Hvad er erfaringerne på de arbejdspladser, der i høj grad bidrager ved at tage mange i praktik og løntilskud?

Hvad er baggrunden for, at nogle arbejdspladser ikke tager ledige i praktik og løntilskud – og hvordan kan de understøttes i også at bidrage?

Er der behov for, at de administrative processer lettes og på hvilken måde?

Kan chefer og direktører i højere grad gå foran som rollemodeller i forhold til at tage ledige i praktik og løntilskud?

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse indstiller,

1. At ordningen med praktikker og løntilskud i kommunen drøftes
2. At Chefforum beslutter at nedjustere det vejledende måltal til 80

Beslutning

Chefforum besluttede at nedjustere det vejledende måltal til 80.

Chefforum drøftede dilemmaer i den bundne, fælles opgave. Chefforum havde følgende forslag til arbejdet med at opfylde måltallet:

- Dilemma i forhold til enheder med besparelser skal afklares.
- Der skal være inspiration til introduktion og opgaver, som virksomhedskonsulenterne indsamler og fremadrettet bruger i dialogen med arbejdspladserne.
- Der skal følge bedre beskrivelser af matchningen med til lederne for at de bedre forstår, hvorfor de får de CV'er, som de får.
- Der udvælges og rundsendes profiler, som kan være relevante for Chefforums medlemmer og deres stabe

Derudover udarbejdes en opdateret oversigt med fordelingsnøgle for de enkelte afdelinger, samt status på nuværende praktiker. Denne udsendes fra Borger & Arbejdsmarked.

Bilag

Placeringsanalyse - Albertslund kommune (2.0).pdf

Punkt 7: CF - Eventuelt

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Eventuelt

Sagsfremstilling

- Undersøgelse af procedure for bygningsmæssige hændelser i alle afdelinger
- Drøftelse af forestående lederdag, udviklingsdag 1 og Store MED-dag

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede punkterne.