

REFERAT Chefforum d. 24-11-2022

Mødedato Torsdag d. 24. november 2022 kl. 08:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde.....	3
CF - Sygefravær 3. kv. 2022 - status og handlinger - til orientering.....	4
CF - Skabelon for målplaner.....	7
CF - Skriftlig orientering om revideret program til arbejdsseminar 1. december 2022.....	8
CF - Én kommune - én organisation.....	9
CF - Plan for udviklingsuge samt model for tværfagligt samarbejde.....	10
CF - Orientering om status på Medarbejder- og ledelsesgrundlaget.....	12
CF - Drøftelse af ark til opfølgning på status på Budgetaftale 2023.....	13
CF - Eventuelt.....	14

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

Godkendt.

Punkt 2: CF - Sygefravær 3. kv. 2022 - status og handlinger - til orientering

81.28.00-P07-5-22

Anledning

Orientering om sygefravær 3. kvartal 2022 med det formål at give indsigt i seneste sygefraværstatistik.

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Sygefraværet i 3. kvartal 2022 er opgjort til i gennemsnit 15,1 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket er et fald på 0,2 fraværsdage pr. medarbejder sammenlignet med opgørelsen fra 2. kvartal 2022. Fraværet er faldet på tværs af samtlige afdelinger med undtagelse af Ældre, Sundhed & Social og Børn & Familie, som har et uændret niveau af fravær.

Selvom det er en positiv udvikling, er niveauet af sygefravær fortsat det højeste i 3 år. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 4. kvartal 2021 til 3. kvartal 2022.

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 havde 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. Hvis dette mål skal realiseres, skal sygefraværet i 2022 reduceres med i gennemsnit 4,3 sygefraværsdage pr. medarbejder, hvilket vurderes ikke at være realistisk.

Siden seneste opgørelse har Kultur, Fritid & Erhverv og Den Kriminalpræventive Enhed reduceret sygefraværet pr. medarbejder med henholdsvis 1,1 og 2,5 dage. De øvrige afdelinger har mindre fald i sygefraværet. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 78% af kommunens samlede fravær.

I forhold til det korte sygefravær er sygefraværretningslinjernes 2-6-14-model et vigtigt værktøj i den enkelte leders løbende systematiske opfølgning. Her skal lederen have telefonisk kontakt med medarbejderen på 2. 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 afdrøkke, 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 for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder inden for 6 måneder, 15 sygedage inden for 1 år eller længerevarende sygefravær. Langtidssygefraværet udgør 41 pct. af det samlede sygefravær.

Variierende registreringspraksis af covid-19 fravær påvirker stadig kommunens sygefravær. Pr. 23. november 2021 var covid-19-relateret sygefravær refusionsberettiget og blev registreret særskilt fra sygefraværssammenfatningen. Det betyder, at covid-19-relateret sygefravær indgår som almindeligt sygefravær i perioderne mellem 1. oktober 2021 og 22. november 2021 og 1. marts 2022 og 30. september 2022. Det særskilte covid-19 sygefravær tiller særledes ikke med i sygefraværet i de mellemliggende perioder og udgør 2,3 gennemsnitlige fraværsdage pr. medarbejder i perioden 4. kv. 2021 til 3. kv. 2022.

Sygefravær indgår som indsatsområde i KommuneMEDs strategiplan 2022-2023. På baggrund af det bekymrende høje sygefravær er der igangsat flere indsatser til ændring af fravær.

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. I forbindelse med opbygningen af ledelsesplatformen har der været overvejelser over det statistiske grundlag for sygefraværet. Den nye opgørelsesmetode er beskrevet i bilagsnotatet "Beregning af sygefraværsdagsvækst på ny ledelsesplatform".

Sygefravær på individniveau på ledelsesplatformen blev godkendt i KommuneMED d. 28. september 2022. Sygefravær på individniveau markeres i en grøn-gul-rød model på baggrund af følgende sygefraværstrenningslinjer.

Til 2023 udarbejdes ny målstyring for sygefravær på organisationsniveau. Der skal være klare målkriterier for kommune-, afdelings- og enhedsniveau. Arbejdspladser med udfordringer med sygefravær, skal udarbejde handleplaner efter en grøn-gul-rød model ift. sygefravær for alle enheder med gult eller rødt sygefravær ift. opsat målkriterie. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefravær er rødt. Den endelige model for opgørelse af farvemarkering og fastsættelse af måltal er endnu ikke besluttet.

I marts 2022 blev der engageret en ekstern konsulent, som fokuserer væsentligt på nedbringelse af sygefravær inden for dagtilbud, hjemmepleje og plejeboliger. Når sygefravær i den foreløbige indsats sammenholdes med samme måneder i 2021, har Dagtilbud reduceret sit sygefravær gennem hele indsatsperioden. På hjemmepleje- og plejeboligområdet er der ikke indikationer om en entydig effekt af den foreløbige indsats. Plejeboligerne har haft begrænset nedgang i sygefravær sammenlignet med marts-september sidste år, og i hjemmeplejen er der måske forsinkede effekter af indsatsen fra august-september. Det vil kræve en længere analysehorisont at vurdere de konkrete effekter af indsatsen. Forvaltningen følger udviklingen tæt og vil løbende iværksætte evt. yderligere tiltag.

Endelig har Direktøren og HR & Jura udpeget Brøndagerskolen og Bostøtte- & klubområdet på KommuneMED d. 3 oktober 2022. Arbejdspladserne skal indgå i en indsats vedr. ledelse, trivsel og sygefravær, hvor HR & Jura er konsulent.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefravær i 3. kvartal 2022 drøftes.

Beslutning

Drøftede punktet idet slides fra store MEDdag sendes til Chefforum.

Der er fortsat en række punkter, som Chefforum skal drøfte i forhold til sygefravær:

- Medarbejdere med kritisk sygdom i præveperioden. Kan kommunen have en samlet strategi for det?
- Der skal også være et fokus på tilstedeværelse.
- Erfaringerne med regelmæssigt fokus på sygefravær i samtalen med lederne er gode.

Bilag

Sygefravær pr 3 kvartal 2022 - Afdelinger

Sygefravær pr 3 kvartal 2022 - enheder

Notat - Beregningsprincipper på ny ledelsesplatform

Punkt 3: CF - Skabelon for målplaner

00.01.00-A26-6-22

Anledning

Udkast til endelig skabelon for målplaner.

Sagsfremstilling

Den første skabelon for målplaner blev præsenteret på lederforum den 4. oktober. Her fik kommunens ledere mulighed for at afprøve skabelonen i praksis. På baggrund heraf blev der afgivet feedback til afdelingscheferne, som efterfølgende evaluerede skabelonen på deres møde den 13. oktober.

På baggrund af Chefforums evaluering er skabelonen blevet efterredigeret med følgende ændringer:

- Mere uddybende tekst er indsat til hvert element, således at mål, prøvehandling, tegn og effekter samt dokumentation uddybes yderligere i skabelonen.
- Rækkefølgen er flyttet rundt således, at prøvehandling nu kommer før tegn og effekter.
- Skabelonen er udarbejdet i et tabel-format, der skulle gøre det nemmere at skrive teksten ind i boksene.
- Der er anført ansvarlige enheder og chefer øverst i skabelonen.
- Der er gjort plads til at milepælsplanen kan udfoldes yderligere nederst i tabellen ift. enhedens konkrete behov.

Bemærk at skabelonen er udarbejdet med henblik på udarbejdelse i Word-format og ikke i pdf-versionen, som er den der figurerer som bilag til denne sag. Det er ikke muligt at vedlægge word-filer til dagsordenssystemet.

På baggrund af den korte drøftelse på Chefforum den 27. oktober omkring arbejdet med målplaner vil Chefforum derudover blive præsenteret for et nyt oplæg til arbejdet med målplaner.

Chefforum drøfter skabelon for målplaner samt metode for udfyldning af skabelonen med henblik på godkendelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at skabelon for målplaner og metode for udfyldelse af skabelonen godkendes.

Beslutning

Skabelonen blev godkendt med en række redaktionelle ændringer, som indarbejdes.

Bilag

Målsætninger på liv

Skabelon målplaner 211122

Punkt 4: CF - Skriftlig orientering om revideret program til arbejdsseminar 1. december 2022

81.39.15-A00-1-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Vedlagt som bilag er et revideret program for arbejdsseminaret d. 1. december, hvor Chefforums forslag er indarbejdet.

I programmet er der nu lagt op til, at grupperne fremlægger deres målplan for et udvalgt mål for en anden gruppe. Der udformes en spørgeskabelon, som kan bruges til den indbyrdes feedback. I fremlæggelsen af planer for den videre proces, fremlægger direktørerne den overordnede plan i plenum, mens cheferne herefter operationaliserer denne plan med deres egne ledere.

Programmet kræver klar organisering:

- At det er tydeligt i hvert område, på hvilket niveau der skal laves målplaner
- At chefer og ledere på hvert område er forberedt på, hvilke målsætninger og mål de skal arbejde med på seminaret
- At chefer og konsulenter samarbejder om at hjælpe grupperne
- At cheferne har gennemtænkt og forberedt en plan for det videre arbejde

At lederne ved, hvordan de kan få støtte i deres arbejde med målplanerne

Beslutning

Taget til efterretning, idet lederne skal vælge et mål, som de skal arbejde med den 1. december og sende det til Stinne Grønne senest den 28. november 2022.

Bilag

Albertslund Arbejdsseminar 1 011222 program v4.docx

Punkt 5: CF - Én kommune - én organisation

00.01.00-P22-3-22

Anledning

Notatet 'Én kommune - én organisation' beskriver de enkelte dele af organisationens arbejde med det nye styringskoncept.

Sagsfremstilling

I forlængelse af det nye styringskoncept, der blev godkendt den 13. september 2022, beskriver notatet 'Én kommune - én organisation' organisationens videre arbejde med styringskonceptet.

Forståelsen af vores organisation skal være, at vi er én organisation, som har blik for at gøre en forskel for hele Albertslund. Vores organisation skal indrettes, så den skaber de bedste forudsætninger for, at vi kan lykkes med indsatser, der skaber værdi for borgerne i Albertslund.

For at skabe de bedste forudsætninger etablerer vi styringskonceptet, der tager udgangspunkt i tre perspektiver i vores måde at agere på som organisation: opgaver, adfærd og struktur.

Til de tre perspektiver er der knyttet i alt otte indikatorer, der hjælper organisationen med at dokumentere og vurdere, om vi rykker os i den ønskede retning.

I notatet præsenteres og beskrives perspektiver samt indikatorer.

Som bilag er også en miniparlør, der skal give et overblik over de mest centrale begreber og vendinger i forbindelse med det nye styringskoncept. Præsentation og forklaring af de nye begreber tager udgangspunkt i de tre perspektiver.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at CF drøfter notatet 'Én kommune - én organisation' samt miniparlør.

Beslutning

Punktet blev drøftet. Der var enkelte redaktionelle ændringer til begge dokumenter, som indarbejdes.

Bilag

Miniparlør

Styringskoncept - Én kommune - én organisation.pdf

Punkt 6: CF - Plan for udviklingsuge samt model for tværfagligt samarbejde

00.01.00-P22-3-22

Anledning

Chefforum præsenteres for konceptet for udviklingsugen samt behandler model for tværfagligt samarbejde

Sagsfremstilling

Med Albertslund Kommunes nye styringskoncept skal organisationens indsatser i højere grad afspejle de politiske målsætninger og visioner. Samtidig skal styringskonceptet bidrage til, at Kommunalbestyrelsen får indblik i indfrielse af de mål, de har vedtaget, og at organisationen tilsvarende arbejder med dokumentation af den værdi, der skabes for borgerne.

Kommunalbestyrelsen udvælger deres målsætninger ud fra budgetaftaletekst samt gældende politikker. Derefter skal hver skole, daginstitution, enhed, mv. arbejde med at oversætte og konkretisere de politisk udpegede målsætninger til lokale og tværgående mål i deres egne målplaner. Det skal være mål og målplaner, som er relevante lige præcis i forhold til den enkelte institution eller enheds aktuelle situation.

Som led i udarbejdelse af lokale mål og indsatser afholdes udviklingsugen, hvor medarbejdere og ledere på tværs af fagligheder mødes. For at sikre et fælles borgerfokus, samles medarbejdere og ledere der arbejder med samme borgergrupper, for at drøfte hvordan de kan koordinere og/eller samskabe indsatser. Formålet med udviklingsugen er at kvalificere målplanerne gennem tværgående perspektiver og konkrete aftaler for det fokus, der skal være i samarbejdet om udvalgte mål (vidensdeling, koordinering eller samskabelse). De foreløbige målplaner samles og udsendes til deltagerkredsen forud for udviklingsugen.

Den 9. – 13. januar 2023 vil udviklingsugen blive afholdt i bygning M, hvor udviklingsugen struktureres med en dag til hver livsfase:

- Mandag: Børnliv
- Tirsdag: Ungeliv
- Onsdag: Voksenliv
- Torsdag: Ældreliv
- Fredag: Erhvervsliv + opsamlings/afklaringsmøder med udvalgte samarbejdspartnere

Afdelingscheferne har forud for udviklingsugen en opgave i at kategorisere målsætninger, og det som går på tværs inden for de ovenstående målgrupper. Derudover har afdelingscheferne ansvaret for at booke ledere og nøglepersoner, som skal deltage i udviklingsugen.

SPL har designet et forløb for den samlede udviklingsuge, som også ses i det vedlagte bilag. Her tager hver dag udgangspunkt i de samme fire faser:

- Fokus: Ansvarlig chef(er) præsenterer valgte fokus indenfor målgruppen (med udgangspunkt i målsætninger på området – og det vi vil have ud af det, vi gør) og giver inspirationspitch til arbejdet. Når det er muligt indbydes eksternt ekspert til at give deltagerne et inspirerende pitch
- Præsentation: Institutionsledere præsenterer deres medbragte målplan og de peger på de mulige samarbejdspartnere (områder/fagligheder) de ser på tværs af organisationen
- Kobling: Målplanerne sorteres i plenum, mhp. at ”klumpe” tæt forbundne mål i ”sæt af mål”
- Sparring og afklaring: Hvert ”sæt af målplaner” fordeles til en gruppe med repræsentanter fra de områder, der er relevante for målene. Grupperne får til opgave A. at sparre om relevante indikatorer og data for de enkelte mål. B. at afklare hvilke mål der skal samarbejdes om på hhv. et videns – koordinations eller samskabelsesniveau. C. At generere foreløbige bud på relevante indsatser.

SPL sørger for at booke lokaler og arrangere forplejning til alle dage. Videre kan der tages kontakt til leder af SPL, hvis der er behov for sparring i forhold til processen.

De enkelte afdelingschefer der har de fleste målsætninger inden for de forskellige liv, har ansvaret for planlægning, tilrettelæggelse og facilitering de enkelte udviklingsdage, og kan trække på deres konsulenter i konsuletnetværket i forbindelse med planlægningen.

Til brug for de mål hvor der skal vidensdeles, koordineres eller samskabes på tværs anvendes en model for tværgående samarbejde bl.a. som redskab til at afklare ansvarsfordeling m.m. Modellen er vedlagt som bilag her. Modellen etablerer en tidlig forventningsafstemning mellem de deltagende aktører, og er et redskab til at afklare ansvars- og opgavefordeling for samarbejdet. Model for tværfagligt samarbejde findes i tre udgaver, der afspejler niveauerne (vidensdeling, koordinering eller samskabelse).

Videre er der udarbejdet en invitation til udviklingsuge, hvor formål og program for ugen præsenteres. Invitationen fremgår af bilag til sagen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at plan og ansvarsområder for udviklingsugen tages til efterretning
2. at model for tværfagligt samarbejde tages til efterretning

Historik

DIF godkendte den 27. oktober 2022 overblik over arbejdet med målsætninger og målplaner, herunder plan for udviklingsugen.

Beslutning

Godkendte indstillingen idet, der byttes rundt på dagene i udviklingsugen, så dagene bliver: Mandag - børneliv, tirsdag - ungeliv, onsdag - erhvervsliv, torsdag - ældreliv og fredag - voksenliv. Ansvaret for de enkelte dage besluttet på Chefforum den 8. december 2022.

Bilag

Udviklingsuge

Model for tværfagligt samarbejde

Invitation til udviklingsuge

Punkt 7: CF - Orientering om status på Medarbejder- og ledelsesgrundlaget

00.00.00-A21-1-22

Indstilling

Direktøren for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

På baggrund af arbejdsgruppens arbejde over flere møder, samt inputs fra medarbejderworkshops d. 27. og 28. september 2022, og lederworkshoppen på Lederforum d. 4. oktober 2022 er der udarbejdet et nyt medarbejder- og ledelsesgrundlag for Albertslund Kommune.

Albertslund Kommune har nu ét fælles grundlag, som rummer alle medarbejdere og ledere. Grundlaget er et udtryk for den standard, som vi ønsker os, og som vi er på vej imod. Grundlagets fire temaer er: Vores opgave, Helhed, Relationer og Mod.

Eksemplerne i grundlaget udarbejdes lokalt i afdelingerne i løbet af 2023, hvorefter arbejdsgruppen udvælger en række eksempler som vil udgøre det digitale medarbejder- og ledelsesgrundlag, eksemplerne skal kvalificeres i Chefforum og godkendes i KommuneMED. Der skal være eksempler fra både medarbejdere og ledere på hver af temaerne, som dermed viser forskellen mellem medarbejder og lederniveau. Eksemplerne skal være tydelige og genkendelige for alle. Eksemplerne skal være konkrete formuleringer af, hvordan vi forventer at medarbejder- og ledelsesgrundlaget viser sig i praksis. Dvs. at der er fokus på konkret adfærd.

Økonomi & Stab udarbejder en række refleksionsspørgsmål til ledere i deres arbejde med eksempler, samt materiale der kan hjælpe med udarbejdelsen af eksempler i afdelingerne.

I de vedlagte bilag ses Albertslund Kommunes nye Medarbejder- og ledergrundlag, som endnu er uden eksempler. Herudover er implementeringsplanen vedlagt til orientering.

Beslutning

Taget til efterretning med ros til produktet.

Bilag

Albertslunds medarbejder- og ledelsesgrundlag

Implementeringsplan for Albertslund Kommunes Medarbejder- og ledergrundlag_181122

Punkt 8: CF - Drøftelse af ark til opfølgning på status på Budgetaftale 2023

00.30.14-S00-11-22

Anledning

Chefforum skal drøfte ark til opfølgning på status på Budgetaftale 2023.

Sagsfremstilling

I lighed med tidligere år skal der laves status-ark med opfølgning på budgetaftalen, som skal tilgå Økonomiudvalget. Statusarket er indledningsvist lavet med udgangspunkt i formen fra sidste år.

I det vedhæftede bilag har de ansvarlige afdelingschefer udfyldt tekst i handlingskolonnen og angivelsen af, om der skal være en politisk mødesag som leverance

Ved gennemgangen af arket skal Chefforum drøfte:

- om det er de korrekte chefer som står som primære og sekundære til
- om punkterne er tværgående eller ej som anført skemaet
- om tekst i handlingskolonnen og angivelsen af, om der skal være en politisk mødesag som leverance, er tilstrækkelig og dækkende

Punkterne i skemaet gennemgås enkeltvist, hvor hovedansvarlige afdelingschef kort nævner om der er særligt at bemærke omkring respektive punkter.

Når første status skal laves i foråret genbesøges formen ift. hvordan skemaet skal tilgå ØU. Der påtænkes, at der skal laves en form for sortering i de aktive punkter og punkter som er afsluttet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter ark til opfølgning på status på budgetaftale 2023.

Beslutning

Godkendte indstillingen, idet listen udvides med alle budgetændringer.

Derudover havde Chefforum forslag til den kommende budgetproces, hvor Chefforum ønsker at tværgående konsekvenser ved budgetreduktioner skal vi have særligt fokus, og at der skal være en temadrøftelse, hvor Chefforum evaluere budgetproces. Endeligt drøftede Chefforum tidsplanen for den kommende budgetproces.

Efterfølgende blev skemaet gennemgået og justeret. Justeringerne er indarbejdet i det videre arbejde.

Bilag

Ark til status på budgetaftale 2023

Punkt 9: CF - Eventuelt

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Intet.