

REFERAT Chefforum d. 15-03-2023

Mødedato Onsdag d. 15. marts 2023 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Roller og ansvar ved digitale løsninger.....	4
CF - Proces for budget 2024.....	6
CF - Anlægsplan 2024.....	8
CF - Redigering af fællesskabspolitikken.....	9
CF - Virksomhedspraktik og løntilskud.....	11
CF - Mål og handleplaner for sygefravær.....	13
CF - Forslag om ændring af Lokal MED-aftale 2023.....	15
CF - Opgavetilpasninger i Økonomi & Stab som følge af Budget 2023.....	18
CF - Eventuelt.....	21

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 - Roller og ansvar ved digitale løsninger

00.15.10-A26-1-23

Anledning

For at sikre efterlevelse af lovgivningsmæssige krav ift. drift og anvendelse af digitale løsninger og systemer i Albertslund Kommune er der behov for at skabe klarhed om roller og ansvar.

Sagsfremstilling

Anvendelse af digitale løsninger er en integreret del af opgaveløsningen i Albertslund Kommune. Få opgaver løses i dag uden helt eller delvis brug af fx et IT-system, en softwareløsning, en velfærdsteknologi, en sensor, en webside med login eller en app (herefter refereret til som digitale løsninger).

Det er vigtigt, at kommunens digitale løsninger til enhver tid lever op til de behov, der er til opgaveløsningen – og at driften og brugen af digitale løsninger foregår effektivt, hensigtsmæssigt og lovligt.

Lovgivningen stiller krav til, hvordan kommunen driver sine digitale løsninger og systemer. Der stilles krav om logning, brugerautorisation, behandling af persondata, bevaring og sletning af data (aflevering til arkiv) samt den registreredes rettigheder. Databeskyttelsesforordningen stiller krav om databehandleraftaler med leverandører, der behandler persondata samt løbende revision af disse. Dertil stiller lovgivning krav om ledelsestilsyn og en række interne kontroller fx i forhold til udbetaling af ydelser til borgere, betaling af regninger, udarbejdelse og afsendelse af afgørelser eller risikovurderinger i forhold til særligt fokus på it-sikkerhed. Kommunen er også forpligtet indenfor reglerne af udbudsloven og dertilhørende markedsdialog, kontraktstyring mv., ligesom løbende brug af tidssvarende løsninger skal bidrage til at løfte medarbejderes arbejdsdag og borgernes liv.

For at lykkes optimalt med en fortsat sammenhængende, smidig, innovativ og lovmedholdelig brug af digitale løsninger i kommunens opgavevaretagelse, er det vigtigt at have klarhed over, hvem der er ansvarlig for hvad, og hvilke opgaver, der konkret skal løses som ansvarshavende.

På baggrund af tidligere beslutninger om governance, herunder etablering af IT-Projektråd (ITP) og Strategisk IT (SIT), samt drøftelser de seneste tre måneder mellem IT & Digitalisering og de enkelte afdelinger om kortlægning af eksisterende systemlandskab, er der skabt et overblik over, hvilke digitale løsninger, der anvendes, ligesom rollefordelingen er søgt afklaret og tydeliggjort med henblik på at sikre overholdelse af lovgivning i forbindelse med anskaffelse, brug og afskaffelse af digitale løsninger.

Økonomi & Stab har på baggrund af drøftelserne udarbejdet et udkast til et tilpasset katalog over roller og ansvar for Albertslund Kommunes compliance ved brug af digitale løsninger, jf. bilag. Heraf fremgår det, hvilke roller/funktioner, der er på området - og hvilke opgaver de ansvarlige løser. Formålet er at sikre, at:

- alle kender deres opgaver for at sikre korrekt, digital forvaltning
- alle ved, hvad de er ansvarlige for, og hvordan samspillet er med andre
- alle har indsigt i, hvilke procedurer og værktøjer, der er for at skabe overblik og sikre opgaveløsningen – samt hvem de kan søge hjælp og rådgivning hos
- der sker løbende registrering i forhold til tilsyn og revision.

På chefmødet præsenteres bilagets indhold og de indbyrdes sammenhænge mellem roller og ansvar på tværs af fagområder og stab med henblik på en fælles drøftelse og evt. input til videre kvalificering. Presentationen eftersendes

inden mødet.

Drøftelse og godkendelse af IT & Digitaliserings status for bestemmelse af roller og ansvar forbundet med Albertslund Kommunes brug af digitale løsninger.

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at præsentation af roller og ansvar for Albertslund Kommunes compliance ved brug af digitale løsninger tages til efterretning.
2. at Chefforum drøfter roller & ansvar ift. compliance ved brug af digitale løsninger og giver evt. input til videre kvalificering.
3. at Chefforum melder relevante medarbejdere ind ift. arbejdet med videre kvalificering.

Beslutning

Chefforum besluttede at IT-strategi fremover skal drøftes i Chefforum i en fast kadence, som skal være hyppigere end tidligere. Næste drøftelse skal adressere den mest hensigtsmæssige snitflade mellem systemejer og IT & Digitalisering.

I det videre arbejde med yderligere kvalificering af området skal Jette Lau og Randi Hartwich Pedersen fra Borger & Arbejdsmarked samt Steen Westring fra Miljø & Teknik medvirke.

Bilag

Roller og ansvar - CF

Præsentation - Digitale roller og ansvar i AK

Punkt 3: CF - Proces for budget 2024

00.30.00-P00-3-22

Anledning

Der er besluttet måltal for budget 2024 og det administrative arbejde frem mod vedtagelsen af budget 2024 skal drøftes.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen vedtog på mødet i december den politiske tidsplan for budgetprocessen 2024, herunder datoer for afholdelse af budgetseminarer (19. juni og 17. august) samt borgermøde (3. maj). Kommunalbestyrelsen har på mødet i februar besluttet, at måltallet for budgetkatalog til Budget 2024 fastsættes til 23 mio. kr., idet de skattefinansierede nettoanlægsudgifter nedbringes ift. den økonomiske politik.

Økonomi & Stab har på den baggrund udarbejdet en plan for den administrative budgetproces, jf. bilaget - Den administrative budgetproces. Processen beskriver de faste elementer af budget: Teknisk budget, Budgetforslag, Udvidelsesforslag mv.

Borgermødet i maj

Som nyt element i budgetprocessen for budget 2024 er der planlagt et borgermøde allerede i foråret. Da der var overvejende tilfredshed med formen på borgermødet i august 2022, vil dette borgermøde også være temaopdelt. Det vil dels sige et borgermøde med tilmelding forud for mødet og at selve borgermødet består af et samlet oplæg i plenum for deltagerne med efterfølgende break-outs til temaopdelte eller afdelingsopdelte oplæg. I stedet for at omhandle konkrete budgetkatalogforslag kommer dette borgermøde til at omhandle de mulige budgetspor og retninger, der kan arbejdes med på de respektive områder i relation til det politisk fastsatte måltal for Budgetkataloget. Herved vil det i større omfang blive muligt for administrationen at indarbejde input og bidrag fra borgermødet i de budgetkatalogforslag, som udarbejdes frem til Budgetforslaget i august. Inputtet fra borgermødet vil også kunne præsenteres i kondenseret form på budgetseminaret i juni.

Det foreslås, at der arbejdes med tre kategorier af budgetkatalogforslag, når der tales om besparelsesforslag:

- Investeringsforslag
- Effektiviseringsforslag
- Servicereduktionsforslag

Ovenstående kategorier af forslag vil kunne være både afdelingsspecifikke, men også tværgående med baggrund i nogle af de ideer der lå forud for budget 2023. Der kan således hentes inspiration i de budgetanalyser på dagtilbuds-, skole- og ældreområdet, som blev udarbejdet sidste år samt tidligere udarbejdede kan/skal-analyser. Derudover kan der hentes inspiration fra andre kommuner, fx via KLs idébank. Derudover vil der, jf. nedenstående, også være et tværgående tema ift. udmøntningen af en administrativ besparelse, der er en del af Budget 2023-2026.

Chefforum skal drøfte arbejdet frem mod borgermødet d. 3. maj, herunder ambitionsniveauet/detaljeringsniveauet for det, som skal fremlægges i break-outs på afdelingsniveau. I den forbindelse skal det afklares, hvor mange og hvilke break-outs, der skal arrangeres, samt hvilke spor, der præsenteres i de enkelte break-outs.

Måltal

Der er fastsat måltal for budget 2024 på 23 mio.kr. Måltallet er fordelt i bilaget - Måltal og sigtepunkt for afdelingernes budgetforslag til budget 2024. Måltallet er alene fordelt mellem afdelingerne pba. af deres andel af den samlede servicramme fra regnet Borger & Arbejdsmarked, DKE samt øvrige centrale budgetter under ØU. Måltallet er således ikke fordelt på budgetposter udenfor servicrammen (overførsler).

Udmøntning af X1 Yderligere administrative besparelser

Udover det fastsatte måltal for 2024 på 23 mio.kr. udestår der også en udmøntning af den administrative besparelse (X1) der var del af budgetaftalen for budget 2023. Besparelsen er 2,6 mio.kr. i 2024, hvoraf 0,5 mio.kr. skal udmøntes i 2023. Det foreslås, at udmøntningen af de yderligere administrative besparelser indgår i budgetprocessen enten gennem konkrete forslag eller gennem udmøntningsnotatet som bilag til det tekniske budget for 2024.

En model for udmøntningen af besparelsen kunne være et genbesøg af den administrative ressourceopgørelse fra budget 2023 og derudfra lave en vægtet fordeling af besparelsen på afdelingerne, hvor de direkte og indirekte administrative besparelser fra budget 2023 modregnes i fordelingen.

Chefforum skal drøfte overvejelser ift. den forestående udmøntning.

Netværk

Da budgetprocessen for en dels vedkommende vil ligge på nye hænder i Økonomi & Stab, planlægges det, at der i maj afholdes et lille kick-off møde for økonomi-konsulenterne i Økonomi & Stab samt de konsulenter, der bidrager til processen i de øvrige afdelinger.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at tilrettelæggelse af borgermødet d. 3. maj drøftes, herunder antal break-outs og overordnede spor i disse.
2. at kategoriseringen af budgetkatalogforslagene drøftes.
3. at arbejdet med budgetkatalogforslag, som kan indfri det fastsatte måltal drøftes.
4. at udmøntningen af den yderligere administrative besparelse fra budget 2023 drøftes.

Beslutning

Chefforum besluttede borgermødet den 3. maj 2023 tager udgangspunkt i temaer. Temaerne fra borgermødet skal kunne genfindes i budgetkataloget. Økonomi- og Stab udarbejder forslag til temaer, som behandles på styregruppemøde for Budget tirsdag den 21. marts 2023.

Bilag

Administrativ budgetproces 2024

Måltal og sigtepunkt for afdelingernes forslag til budget 2024

Punkt 4: CF - Anlægsplan 2024

00.30.08-000-2-22

Anledning

Der er udarbejdet et første udkast til både et bruttoscenarie samt et reduceret scenarie af anlægsplanen til budget 2024. Chefforum bedes drøfte de overordnede rammer og områder i planerne.

Sagsfremstilling

Miljø & Teknik har udarbejdet et forslag til en anlægsplan, der indeholder de nødvendige investeringer i byens vedligeholdelse og udvikling, det såkaldte bruttoscenarie. Nye projekter ift. den vedtagne anlægsplan i budget 2023 er markeret med et "X" i planen. Scenariet tilpasses stadig bl.a. ift. den forventede ændring i den demografisk udvikling (disse projekter er markeret med gult i planen). I det foreløbige bruttoscenarie er nettoanlægsudgifterne i budgetperioden (2024-2027) opgjort til over 1 mia. kr., hvilket er over dobbelt så stort som det forventede beløb til anlæg på ca. 480 mio. kr.

Derfor har Miljø & Teknik udarbejdet et første udkast til et reduceret scenarie af anlægsplanen. I det reducerede scenarie er de projekter, der blev udskudt/annulleret i den vedtagne anlægsplan i budget 2023, også udskudt i det nye scenarie. Der er ikke reduceret i de nye projekter, som er kommet til ift. sidste år. Det reducerede scenarie indeholder investeringer i budgetperioden (2024-2027) på ca. 850 mio. kr.

Det reducerede scenarie ligger stadig væsentligt over den økonomiske ramme på de ca. 480 mio. kr. og selv med evt. udskydelse af investeringer grundet den demografiske udvikling forventes det ikke, at investeringerne dermed kommer ned under den økonomiske ramme. Der er derfor behov for at drøfte rammerne for, hvordan der kan udarbejdes en anlægsplan, som overholder de økonomiske rammer.

Både bruttoscenariet og det reducerede scenarie er vedlagt som bilag.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum drøfter rammerne for, hvordan der kan udarbejdes en anlægsplan til budget 2024, som overholder de økonomiske rammer..

Beslutning

Chefforum drøftede rammerne for anlægsplan til budget 2023. Drøftelsen fortsættes på kommende møder.

Bilag

Anlægsplan budget 2024 - reduceret scenarie.pdf

Anlægsplan budget 2024 - bruttoscenarie.pdf

Punkt 5: CF - Redigering af fællesskabspolitikken

00.01.00-A00-123-22

Anledning

Kommunalbestyrelsen godkendte den 13. september 2022 et nyt styringskoncept. Med beslutningen om et nyt styringskoncept, blev det derudover besluttet, at Albertslund Kommunes 17 politikker skal redigeres i løbet af 2023. I denne sag forelægges udkast til fællesskabspolitikken, som chefforum skal drøfte.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen vedtog den 8. november 2022, at de 17 politikker i Albertslund Kommune fremadrettet skal leve op til to kriterier. Kriterierne skal sørge for at skabe genkendelighed for politikere, borgere og organisationen. Kriterierne som politikker fremover skal opfylde er følgende:

- En beskrivelse af ønsket fremtidsscenarie, hvor der kobles til visionen
- Formulering af konkrete målsætninger, som skal understøtte arbejdet med at indfri de ønskede fremtidsscenarier

På den baggrund skal fællesskabspolitikken 'Fælles om Albertslund' redigeres. Kommunalbestyrelsen vedtog, at fællesskabspolitikken skal redigeres ud fra scenarie 1 (den lille proces), som er administrative rettelser af målsætninger i politikken i løbet af 1. kvartal 2023.

Nedenstående tabel viser tidsplanen for fællesskabspolitikken, hvor punkt C skal gennemgås på dette chefforum.

Tjekliste for den lille proces	Tidspunkt
A. Proces- og tidsplan for udarbejdelse af politik vedtages i kommunalbestyrelsen	Udgår da der kun er tale om mindre administrative rettelser i politikker, da det skal fremhæves, hvor der er tale om fremtidsscenarie og målsætninger i politikken.
B. Planen forelægges chefforum. Der drøftes koblinger mellem andre politikker og indsatser, og der udvælges en sparringspartner blandt cheferne.	CF 2. marts 2023
C. På baggrund af ovenstående udarbejdes udkast til politik, som forelægges chefforum.	CF 15. marts 2023
D. Efter eventuelle justeringer forelægges udkast til politisk behandling i relevante fagudvalg samt ØU og endeligt KB.	ØU 11. april 2023 KB 18. april 2023
E. Politikken præsenteres i chefforum med henblik på implementering.	27. april 2023

Vedhæftet som bilag er udkast til fællesskabspolitikken, som chefforum skal drøfte. Fællesskabspolitikken er udarbejdet i samarbejde med samarbejdspartner Tine Buch Juhl.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at udkast til fællesskabspolitikken godkendes.

Beslutning

Punktet blev udsat.

Bilag

Fællesskabspolitik 2023 - 2026

3 scenarier for redigering af politikker

Fælles om Albertslund inden redigering

Punkt 6: CF - Virksomhedspraktik og løntilskud

15.20.00-A26-1-22

Anledning

Virksomhedspraktikker, løntilskud, nytteindsats og småjobs er helt afgørende for at det lykkes at få borgere i Albertslund i beskæftigelse. Der er behov for flere pladser til rådighed for Jobcentret i både private og offentlige virksomheder. Denne sag handler om, hvordan der sættes mål for og udvikles arbejdsgange for at få flere institutioner og afdelinger i kommunen til at ansætte Albertslund borgere i virksomhedspraktik, løntilskud, nytteindsats og småjobs.

Når der er et særligt behov nu, skyldes det ændringer i beskæftigelseslovgivningen omkring de ledige rettigheder og pligter samt kravene til Jobcentret. Derudover har Kommunalbestyrelsen i budget 2023 besluttet besparelser på beskæftigelsesområdet, som skal udmøntes ved, at kommunen har flere i løntilskud, og der er vedtaget en prøvehandling, som har fokus på kommunen som rummelig arbejdsplads.

Sagsfremstilling

Alle tilbud efter beskæftigelseslovgivningen skal fremover være enten virksomhedsrettet eller ordinær uddannelse. Det betyder, at Jobcentret skal have et betydeligt antal pladser hos lokale arbejdsgivere - såvel private som offentlige - for at kunne leve op til lovgivningen. Der skal helst også laves aftaler, hvor det er forholdsvist nemt at etablere, besætte og genplacere i pladserne. Derfor foreslås opstillet mål for antallet af pladser, som kommunen som arbejdsgiver stiller til rådighed for de ledige borgere og Jobcentret.

Erfaringen er, at aktivering af ledige i virksomhedspraktik, løntilskud, nytteindsats og småjobs har positiv effekt på de lediges beskæftigelsesmuligheder. Nogle bliver hængende på arbejdspladsen i ordinære stillinger, mens andre får kompetencer og erfaringer, som øger sandsynligheden for at få job i andre virksomheder.

Volumen

Kommunalbestyrelsen besluttede i forbindelse med budget 2023, at budgettet til særligt forhøjet løntilskud skulle fastholdes, og at pladserne forudsættes udnyttet. Der er således gennemført en besparelse på ydelserne til dagpenge som følge af forventning om en positiv effekt af løntilskuddene i kommunens institutioner og afdelinger. Det betyder, at der altid vil skulle være 47 Albertslund-borgere i løntilskud i kommunens institutioner og afdelinger. På nuværende tidspunkt er det 4 i løntilskud i kommunen.

Der er behov for, at der tilsvarende sættes måltal for virksomhedspraktikker. Det foreslås, at der som minimum stilles 100 pladser til rådighed for Jobcentret. Når der laves virksomhedspraktikker, skal det altid forsøges samtidig at lave såkaldte "små-jobs", hvor den ledige samtidigt med praktikken får ansættelse i få timer på arbejdspladsen til andre opgaver. Det er et lovgivningsmæssigt krav, at målet med praktikken skal være tydeligt, og at ordinære timer såvidt muligt skal indgå.

I forhold til nytteindsats er der allerede lavet aftale om pladser på Materialegården, som har en særlig dispensation fra det regionale beskæftigelsesråd for at lave 18 nytteindsats.

Implementering

Etablering af så mange pladser vil kræve en indsats i hele organisationen. Der er et informationsarbejde og et forståelsesarbejde, således at alle arbejdspladser kender mulighederne, samt at der skaffes opbakning til indsatsen på arbejdspladserne. Det kræver indsats på alle ledelsesniveauer.

Der vil også være fokus på at gøre det lettest muligt for de enkelte arbejdspladser. Jobcentret har netop sikret, at der vil være en fast virksomhedskonsulent tilknyttet de enkelte arbejdspladser for at styrke relationerne og understøtte en tæt og løbende dialog.

I bilag er angivet forslag til indsatser og opgørelser over antal i de forskellige ordninger i kommunen primo året. Det er desuden opgjort, hvor mange ansatte der er på forskellige institutioner.

Økonomi

Borgere i virksomhedspraktik og nytteindsats får den ydelse i perioden, som de ellers ville have haft. Der er således ingen lønudgifter for arbejdspladsen.

Albertslundborgere i løntilskud skal have den overenskomstmæssige løn på området, mens arbejdspladsen får løntilskud fra Jobcentret på kr. 166,54 i timen.

Borgere, der ansættes i små-jobs, skal have den overenskomstmæssige timeløn. Udgiften skal afholdes af institutionens lønbudget.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller, at

1. Der opstilles mål om 47 løntilskudspladser og 100 virksomhedspraktikpladser i kommunens institutioner og afdelinger.
2. Jobcentret registrerer kontaktpersoner på alle p-nr. i KMD-Momentum.
3. Jobcentret udsender minimum kvartalsvist et nyhedsbrev til kontaktpersoner og ledere. I nyhedsbrevet fokuseres på hvilke pladser, der er behov for, status for målene, beskæftigelsesresultater osv.
4. Der afholdes minimum to gange om året et TEAMS-møde for kontaktpersoner og ledere, hvor der orienteres om udviklingen, der gives mulighed for sparring mellem institutionerne og der svares på spørgsmål.
5. Jobcentret laver et "sådan gør du" materiale, som findes i fysisk form, og som også lægges på Medarbejdersiden.
6. Alle institutioner får en kontaktperson i Jobcentret, som hjælper med oprettelse af pladser og visitering af de ledige til institutionen.
7. Ledelsesansvarlig for virksomhedsindsatsen i Jobcentret deltager i ledermøder i afdelingerne for at give status og drøfte muligheder (f.eks. årligt)
8. Etablering af løntilskud, virksomhedspraktikker, nytteindsats m.v. indgår i introduktionsprogrammet for nye ledere, således at de kender forventninger og målsætninger.
9. Ved alle større lederarrangementer (lederdage, MED-dage osv.) laver Jobcentret en bod med deltagelse af virksomhedskonsulent for at skabe opmærksomhed om virksomhedspraktikker, løntilskud, småjobs og fleksjob.

Beslutning

Punktet udsat, idet der er givet tilladelse til at virksomhedskonsulenter tager kontakt til de kommunale arbejdspladser allerede nu.

Bilag

Virksomhedspraktik og løntilskud i institutioner og afdelinger

Punkt 7: CF - Mål og handleplaner for sygefravær

81.28.00-P20-2-22

Anledning

Denne sag er udarbejdet på baggrund af KommuneMEDs strategiplan 2022-2023, hvor et mål er at reducere sygefraværet. Der står bl.a., at der udarbejdes nye måltal på kommune-, afdelings- og enhedsniveau til 2023. Denne sag indeholder et oplæg til revision af målstyring for kommunen, de enkelte direktørområder, afdelinger, enheder og for nogle store områder også for niveau-5-enheder. Formålet med mål for sygefravær er, at bidrage til en målrettet sygefraværsindsats. Sagen indeholder også et oplæg til en grøn-, gul- og rød-markering, og udarbejdelse af APV-handleplaner om sygefravær i Defgo.

Sagsfremstilling

På Chefforums møde præsenteres først ledelsesinformationssystemet om sygefravær. Derudover lægges op til et variabelt mål for kommunen, de to direktørområder, afdelingerne og den enkelte arbejdsplads. Desuden lægges der op til, at det enkelte MED-udvalg skal fastsætte et lårigt måltal, som understøttelse af den lokale arbejdsmiljøindsats og de resultater, der forventes af indsatsen.

Der er opsat følgende kriterier i forhold til det variable mål, som sygefraværet vurderes i forhold til på kommune-niveau, direktørområde, chefovråde og den enkelte enhed:

Niveau	Retning / tendens	Farve
Under landsgennemsnit	Underordnet	Grøn
Under niveau for omegnskommunerne	Underordnet	Grøn
På niveau med omegnskommunerne	Faldende / uændret	Grøn
På niveau med omegnskommunerne	Stigende	Gul
0-10 pct. over niveau med omegnskommunerne	Faldende	Gul
0-10 pct. over niveau med omegnskommunerne	Stigende	Rød
Over 10 pct. over niveau for omegnskommunerne	Faldende	Gul
Over 10 pct. over niveau for omegnskommunerne	Stigende / uændret	Rød

Et variabelt mål giver ikke enheden et bestemt måltal at styre efter, men en farvemarkering, der er følsom overfor ovenstående variable. Det variable mål opgøres ud fra tal i ledelsesinformationssystemet om sygefravær, da med det variable mål er, at lederne sammen med deres ArbejdspladsMED / TRIOer / arbejdsmiljøgrupper kan lave handleplaner for at forbedre sygefraværet.

For at enhederne fortsat har en målstyret indsats, anbefales det, at det variable mål kombineres med, at de relevante MED-udvalg / personalemøder med MED-status fastsætter et måltal for enheden det kommende år. Måltallet skal være realistisk og ambitiøst. For enheder, som skal udarbejde handleplaner, anbefales det, at afdelingschefen og lederen drøfter rammen for måltallet før drøftelsen i MED-udvalget. Det anbefales, at KommuneMED fastsætter måltal for kommune- og direktørområdeniveauer, og at afdelingers ad hoc MED-dialogmøder fastsætter måltal for de enkelte afdelinger.

Anbefaling om handleplaner

”KommuneMEDs strategiplan 2022-2023” indeholder farvemarkeringer i rød, gul og grøn baseret på numeriske værdier (tal), og kan derfor ikke anvendes i forhold til de variable mål, der er en numerisk værdi (ikke er tal).

Da metoden justeres til variable mål, bruges farven til at markere relationen mellem sygefraværet og samlingen af variable, jf. ovenstående oversigt over variable. Farverne skal bruges i forhold til rammerne for udarbejdelse af APV-handleplaner om nedbringelse af sygefravær. Det anbefales, at farvemarkeringerne får følgende betydning i ledelsesinformationssystemet om sygefravær:

- Grønt sygefravær: Forebyggelse med ledelsens opfølgning på de enkelte medarbejders sygefravær og halvårslige drøftelser i arbejdspladsMED / personalemøde med MED-status. Afdelingschefen drøfter månedligt sygefravær med lederen, og arbejdspladsMED fastsætter måltallet for sygefravær.
- Gult og rødt sygefravær: Afdelingschefen drøfter ramme for måltal med lederen. ArbejdspladsMED fastsætter måltal og udarbejder og implementerer APV-handleplan for nedbringelse af sygefravær. Lederen følger løbende op på enkelt-medarbejders sygefravær, og gør med arbejdspladsMED status på APV-handleplanen minimum hvert halve år. Afdelingschefen følger månedligt op på APV-handleplanen med lederen, og er ved rødt sygefravær involveret i udarbejdelse af APV-handleplanen.

Hvis den enkelte arbejdspladsMEDs måltallet skal stå i ledelsesinformationssystemet, skal alle arbejdspladser melde måltal ind til HR & Jura ved en bestemt deadline, og systemet skal manuelt opdateres med måltallene.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at det variable mål kombineret med MED-udvalgenes fastsættelse af 1-årige måltal godkendes
2. at det besluttet om MED-udvalgenes måltal skal indgå i ledelsesinformationssystemet.

Beslutning

Godkendte indstillinger med følgende kommentarer:

- HR & Jura ser på muligheden for at der laves en organisation for opsagte medarbejder, så de ikke indgår i data.
- Det er vigtigt at ledelsesinformationen udformes, så den understøtter det fortsatte arbejde med nedbringelse af sygefravær.
- HR & Jura fremlægger fornyet sag til Chefforum, når de har forholdt sig til input fra mødet den 15. marts 2023.

Bilag

Målsætninger for sygefravær

Punkt 8: CF - Forslag om ændring af Lokal MED-aftale 2023

81.38.04-P27-1-23

Anledning

Der er på baggrund af store organisationsændringer stillet forslag om ændring af MED-strukturen, således at der bliver etableret et fast MEDniveau på afdelingsniveau som afløser for de nuværende ad hoc MEDdialogmøder på afdelingsniveau. Samtidig arbejdes der på et nyt Medarbejder og Ledelsesgrundlag i kommunen. Dette skaber behov for omformuleringer i forhold til beskrivelsen af Albertslund værdierne i aftalen. Ved samme lejlighed, bør der foretages en række konsekvensrettelser i teksten i MEDaftalen, som følge af øvrige justeringer og tilpasninger.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen besluttede den 28. juni 2022 en organisationsændring, hvor afdeling for Sundhed, Pleje og Omsorg og Afdeling for Voksen og Social sammenlægges til Afdeling for Ældre, Sundhed og Social samt at Afdeling for Dagtilbud og Afdeling for Skoler & Uddannelse sammenlægges til Afdeling for Dagtilbud og Skole.

I forlængelse af disse sammenlægninger stilles der forslag om også at ændre MED-strukturen. Formålet er, at etablere en fast MED-struktur med tre niveauer, hvilket indebærer, at der sker en nedlæggelse af de nuværende ad hoc MEDdialogmøder, der er beskrevet i MEDaftalens § 4 stk. 8. Disse foreslås erstattet af et fast MED niveau på afdelingsniveau.

Eksempler på forskelle mellem den nuværende MED struktur og den foreslåede struktur.

Ad hoc Dialogmøder

Der vælges nye repræsentanter fra møde til møde.

Dette kan være en fordel, da dialogmødet formentligt vil blive sammensat med repræsentanter, med direkte kendskab til det konkrete tema.

Der skal foretages valg af repræsentanter forud for et møde.

KommuneMED får sager direkte fra arbejdspladsMED som kan løses på et andet niveau, f.eks. et MEDudvalg på afdelingsniveau

MEDdialogmøderne kan handle om:

1. Større organisatoriske ændringer og andre forandringer
2. Besparelser over en vis størrelse, som har personalekonsekvenser og som rammer bredt
3. Når sager af særlig karakter vedrører mere end en afdeling
4. Tværgående samarbejde og snitflader i afdelingen samt i forhold

Fast MED-niveau på afdelingsniveau

Der sammensættes et fast MED-udvalg på samme måde som til arbejdsplads MED'er.

Dette vil skabe en kontinuitet og et større erfaringsgrundlag på afdelingsniveau, da det er de samme både medarbejder og ledelsesrepræsentanter, der deltager hver gang i den toårige valgperiode.

MED-udvalget kan indkaldes med kort varsel, da det et fast mødeforum

Der vil være sager, der kan afklares direkte i MED-udvalget på afdelingsniveau, ligesom der kan ske en kvalificering og eventuel sammenskrivning af input fra arbejdspladsMED'erne i en afdeling, før drøftelse i KommuneMED

De faste MED møder på afdelingsniveau kan handle om:

1. Større organisatoriske ændringer og andre forandringer
2. Besparelser over en vis størrelse, som har personalekonsekvenser og som rammer bredt
3. Når sager af særlig karakter vedrører mere end en afdeling
4. Tværgående samarbejde og snitflader i afdelingen samt i forhold til andre afdelinger

til andre afdelinger

5. Trivsels- og APVmålingen, opfølgning på tværs af afdelingen

5. Trivsels- og APVmålingen, opfølgning på tværs af afdelingen

Der skal beskrives tydelige snitflader mellem formål og opgaver i henholdsvis KommuneMED, AfdelingsMED'er og arbejdspladsMED'er, så der er klarhed over, hvem der kan beslutte hvad og hvornår.

MED relevante sager skal behandles på det rette niveau. Det skal derfor være tydeligt, hvad der kan besluttet hvor, på samme måde som vi har en kompetencefordelingsplan for personalesager.

Af Bilag 2 og 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er parternes krav til opgavefordelingen beskrevet. Dette er minimumskrav der ikke kan ændres lokalt. I dagligdagen vil der dog komme en række sager, som er mere lokale.

Omformuleringer i MEDaftalen:

I forlængelse af vedtagelsen af et nyt Medarbejder- og Ledelsesgrundlag er der behov for en gennemskrivning af MED-aftalen, så denne er i overensstemmelse med de intentioner og værdier, der fremgår af Medarbejder- og Ledelsesgrundlaget.

Den nuværende MED-aftale bygger på de hidtidige albertslundværdier. Disse er meget klart indskrevet for eksempel i § 1 Formål, i MED-aftalen. KommuneMED besluttede i efteråret 2020, at den, på det tidspunkt, midlertidige forsøgsordning med ad hoc Dialogmøder skulle gøres permanent og indarbejdes i MED-aftalen. Beskrivelsen af ad hoc Dialogmøderne blev skrevet ind i § 4 stk. 8.

Her ud over besluttede KommuneMED, at procedureretningslinjer og øvrige retningslinjer skulle samles med MED-aftalen, for at gøre det lettere for arbejdspladserne at finde det grundlag, de skal agere ud fra i MED sammenhæng.

Resultatet af disse meget konkrete ændringer er, at der ikke er sket en konsekvensrettelse af f.eks. procedureretningslinjer og øvrige retningslinjer. I nogle af disse henvises der for eksempel stadig til de tidligere "OmårdeMED'er".

I MED-aftalen er der ligeledes henvist til konkrete elektroniske systemer som InsuBiz og DEFGO, hvilket er uhensigtsmæssigt, da vi så skal ændre i MED-aftalen, hvis vi ønsker at skifte disse elektroniske systemer ud.. Det vil være hensigtsmæssigt, at der alene refereres til for eksempel "de besluttede elektroniske værktøjer".

HR & Jura anbefaler derfor, at der sker en generel gennemskrivning af MED-aftalen, så den fremstår i overensstemmelse med det der er gældende i Albertslund Kommune nu.

Der gøres opmærksom på, at ændringer i den lokale MED-aftale kun kan ske ved enighed i KommuneMED. Hvis der ikke er enighed i KommuneMED om ændringerne, skal der nedsættes et forhandlingsorgan som kan forhandle sig frem til en ny MED-aftale. Der er i Rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse beskrevet konkrete retningslinjer for, hvordan dette skal foregå.

Den ændrede lokale MED-aftale skal underskrives af KommuneMED og indsendes til både Forhandlingsfællesskabet og KL efterfølgende.

Proces:

Indstilling om ændring af lokal MED-aftale drøftes i Chefforum forud for drøftelserne i KommuneMED.

Det er KommuneMED der herefter i enighed beslutter, om der skal ske ændringer/gennemskrivning af MEDaftalen.

HR & Jura anbefaler, såfremt der træffes beslutning om ændringer/gennemskrivning, at der udarbejdes udkast til ny MED-aftale, som kvalificeres i en arbejdsgruppen under KommuneMED, før endelig vedtagelse i KommuneMED.

Til denne kvalificering af MED-aftalen anbefaler HR & Jura ligeledes, at der nedsættes en arbejdsgruppe bestående af ledelses- og medarbejderrepræsentanter fra KommuneMED samt repræsentanter/leder fra HR & Jura.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at grundlaget for revision af MED-aftalen drøftes.

Beslutning

Chefforum besluttede, at de ønsker at høre KommuneMEDs holdning til revisionen inden Chefforum drøfter grundlaget for revisionen af MED-aftalen.

Bilag

medaftale-ak-del-1.pdf

medaftale-ak-del-2-med-overskrifter (4).pdf

Punkt 9: CF - Opgavetilpasninger i Økonomi & Stab som følge af Budget 2023

81.15.18-000-1-19

Anledning

Budget 2023 indeholder en række administrative besparelser i Økonomi & Stab svarende til samlet 5 årsværk ud over nedlæggelse af Netværkssekretariatet. Økonomi & Stab har efterfølgende arbejdet med planer for den konkrete implementering af opgavetilpasninger som følger af besparelserne.

Sagsfremstilling

Budget 2023 indebærer en reduktion af de administrative støttefunktioner i Økonomi & Stab på 5 årsværk, jf. budgetkatalogforslag 4.4. Dertil kommer, at yderligere 2 årsværk nedlægges som følge af beslutningen om at nedlægge Netværkssekretariatet, jf. budgetkatalogforslag 4.1. Det fremgår, at reduktion i de administrative støttefunktioner betyder, at en række opgaver fremadrettet ikke løses af Økonomi & Stab i samme omfang, og at opgaver vil blive løst på andre måder. Som konsekvens vil ledere og medarbejdere i de øvrige afdelinger opleve selv at skulle håndtere flere administrative opgaver, og at der stilles krav om at lære nye arbejdsprocesser og -opgaver. Det må derfor forventes, at der vil være lidt mindre tid til den mere borgernære opgaveløsning.

Med færre ressourcer fremadrettet er det nødvendigt at foretage en række ændringer og justeringer i Økonomi & Stabs opgavevaretagelse for at sikre sammenhæng mellem opgaver og ressourcer og i videst mulige omfang fastholde den værdi, som afdelingen skaber for den samlede organisation, politikere og borgere. Økonomi & Stab har på baggrund af de nedlagte stillinger og gennemførte afskedigelser i november 2022 efterfølgende igangsat en proces for at konkretisere den nødvendige opgavetilpasning, hvor der har været nedsat en række arbejdsgrupper, som har drøftet implementeringen af de forudsatte opgavetilpasninger og kommet med anbefalinger hertil. ØS MED har fulgt processen og løbende drøftet denne.

Reduktion af den administrative og politiske sekretariatsbetjening

Besparelsen er udmøntet ved at nedlægge 3 konsulentstillinger, heraf vedrører 2 årsværk beslutningen om at nedlægge Netværkssekretariatet. For at realisere reduktion af den administrative og politiske sekretariatsbetjening med 1 årsværk har Politik & Ledelse på en række møder drøftet konkrete forslag til udmøntning af den nødvendige opgavetilpasning og i den forbindelse beskrevet en række justeringer i opgaver, der er drøftet med Kommunaldirektøren og med Direktørforum:

- Opgaver ifm. afholdelse af valg justeres. Introforløb for ny Kommunalbestyrelse nedjusteres kraftigt, og der kan ikke uden tilførsel af ressourcer gennemføres ekstra indsatser som fx mobile brevstemmesteder eller stemme 'kampagner' på gymnasier osv. Opgaven ift. afholdelse af valgcafé på valgaftenen flyttes til Musikteateret.
- Sagsgangen for sager til politisk behandling justeres gennem udpegning af kontaktpersoner i afdelingerne for de politiske udvalg, så udvalgssekretæren varetager al kommunikation med denne. Samtidig gennemføres et generelt kompetenceforløb i organisationen i forhold til at skrive politiske sager.
- Den politiske betjening justeres, så direktør/afdelingschef selv fører protokol og faciliterer møderne i §17.4 udvalgene samt Handicaprådet. Politik & Ledelse står fortsat for det praktiske omkring møderne samt udarbejdelse og udsendelse af dagsorden.
- Justering af samarbejde med afdelingerne, så én konsulent i hver afdeling har ansvar for alle borgmestersvar fra den respektive afdeling - og selv sender svar efter borgmesterens godkendelse. Der etableres afdelingspostkasser, så alle afdelinger har deres egen postkasse og selv står for svar mv. inden for tidsfristen.
- Udlån af konsulenter fra Politik & Ledelse justeres, så der ikke længere udlånes konsulenter til varetagelse af store opgaver i afdelingerne, fx bistå med budgetanalyser. Konsulenterne i Politik & Ledelse laver som udgangspunkt fremadrettet kun sager, der kommer fra Kommunaldirektøren eller direkte fra direktørerne, men ikke sager der tilhører en fagafdeling. Konsulenterne kan fortsat bruges til sparring og rådgivning og driver fortsat etableringen af konsulentnetværket, således at det kn varetage opgaver for organisationen samlet set.

Øget automatisering og standardisering af kontaktindgange

Besparelsen er udmøntet ved at nedlægge 3 stillinger, herunder teamlederfunktionen i Løn & Sekretariat.

Der har i perioden november-januar været nedsat to arbejdsgrupper, hvoraf den ene har arbejdet med øget standardisering af kontaktindgange, mens den anden arbejdsgruppe har haft justering af opgavefordeling og organisatorisk tilpasning som fokus. Begge arbejdsgrupper har bestået af relevante medarbejdere og ledere i Økonomi & Stab. Der er på baggrund af data ift. eksisterende kontaktmønstre og interview med relevante medarbejdere gjort en række observationer, herunder at eksisterende procedurer ift. telefontid, kontakt og opgaveløsning ikke efterleves fuldt ud, og at kendskabet til eksisterende vejledninger med hjælp til selvhjælp er begrænset og kun anvendes i mindre omfang af brugerne. Ligeledes opleves rollefordelingen mellem fagafdelinger og Økonomi & Stab som uklar, hvilket bl.a. kommer til udtryk ift. ansvar for oplæring af nye adm. medarbejdere.

På baggrund af observationer og drøftelser implementeres følgende tiltag ift. øget standardisering og koordineret indgang til Økonomi & Stab:

- Der etableres en fælles serviceportal. Formålet er at sikre en standardiseret og koordineret indgang til Økonomi & Stab, som i højere grad guider brugerne til de rigtige vejledninger og selvbetjeningsløsninger, og som understøtter koordination og større ensartethed i opgaveløsningen. Fokus er, at brugerne i højere grad selv kan finde og bruge relevante vejledninger og gøre brug af selvbetjeningsløsninger, så antallet af henvendelser reduceres.
- Telefontiderne standardiseres og reduceres som følge af personalereduktionerne. Økonomi Drift (ØS Callcenter) og Lønadministration vil fremadrettet have en daglig telefontid kl. 10-12, mens IT-helpdesk fremadrettet har daglig telefontid kl. 8-14.
- Eksisterende vejledninger og selvbetjeningsløsninger gennemgås i forbindelse med etableringen af en fælles serviceportal med henblik på at sikre, at de er let tilgængelige, forståelige og opdaterede.
- Der etableres en prioriteringsmatrix ift. henvendelser, som skal understøtte en prioritering, så de mest hastende henvendelser prioriteres højest, og sikre ensartet kvalitet i opgaveløsningen.

Der er nedsat en implementeringsgruppe til at realisere ovenstående tiltag bestående af en projektleder og relevante medarbejdere i Økonomi & Stab. Øvrige medarbejdere inddrages ad hoc, ligesom der gennemføres en dialog med brugerrepræsentanter ift. opbygning samt afprøvning af den fælles serviceportal. Forventningen er, at denne kan tages i anvendelse i august 2023. Der er dog en vis usikkerhed herom, idet leverandøren af det eksisterende understøttede system er gået konkurs.

Efterfølgende arbejdes der med implementering af en arbejdsgang, der kan sikre en mere effektiv brugerstyring ift. autorisationer og rettigheder – særligt i forbindelse med ansættelse og fratrædelse. Dette arbejde sker i tilknytning til implementeringen af IT-system til brugerstyring (det såkaldte IDM-system).

Der er desuden behov for at sætte et øget fokus på den generelle kompetenceudvikling ift. administrative medarbejdere, fx gennem særlige introduktionsforløb, virtuel undervisning og øget brug af superbrugere/mentorordninger som støttefunktion i fagafdelingerne. Dette forudsættes at ske i tilknytning til en fælles proces i organisationen.

Som følge af de gennemførte besparelser, herunder nedlæggelse af teamlederfunktionen i Løn & Sekretariat har afdelingschefen i Økonomi & Stab efter inddragelse af ØS MED og afdelingens ledere besluttet følgende organisatoriske ændringer, som træder i kraft senest 1. april:

- at lønfunktionen i Økonomi & Stab fremadrettet placeres under HR & Jura, så de medarbejdere, som i dag varetager lønfunktioner, fremadrettet referer ledelsesmæssigt til leder af HR & Jura.
- at sekretariatsfunktionen i Økonomi & Stab afvikles som funktion. I den forbindelse foreslås 1 medarbejder flyttet til Økonomi & Indkøb og vil således fremadrettet referere ledelsesmæssigt til leder af Økonomi & Indkøb
- at to vakante studenterstillinger i HR & Jura konverteres til ½ administrativ stilling til understøttelse af HR relaterede sekretariatsopgaver.

Som følge af at sekretariatsfunktionen afvikles, skal de eksisterende arbejdsopgaver fordeles. Hvor det er muligt, foreslås det, at arbejdsopgaverne afvikles. Det gælder fx ift. afholdelse af fælles julefrokost for Rådhuset, brug af DSB

Erhvervskort, Rejsekort og Workplus, mens andre opgaver foreslås flyttet til andre afdelinger, fx afholdelse af nytårskur og influenza vaccination.

Imidlertid vil langt størstedelen af arbejdsopgaverne fortsat eksistere, hvorfor der fremadrettet skal arbejdes med at optimere disse, så de løses med et mindre ressourcetræk. Det indebærer, at der er arbejdsprocesser, som skal ændres fremadrettet, fx ift. regningsbetaling. Der samtidig vil være en række arbejdsopgaver, som fremadrettet skal varetages af den enkelte medarbejder, fx bestilling af kontorartikler, forplejning fra kantinen og klargøring/oprydning ifm. møder. Kørselsgodtgørelse skal indberettes via app'en. Der vil være behov for en løbende fremadrettet dialog om arbejdsopgaverne for at sikre, at de løses hensigtsmæssigt, at opgaveløsningen optimeres, hvor det er muligt, og at der sikres sammenhæng mellem opgaver og ressourcer. Der kan således vise sig behov for at foretage yderligere justeringer ift. fordelingen.

Omlægning af ledelsestilsyn

Besparelsen er udmøntet ved at nedlægge 1 stilling i Økonomi & Indkøb. Baggrunden er, at det økonomiske ledelsestilsyn gøres mere risikobaseret, så Økonomi & Stab fremadrettet bruger færre ressourcer på at gennemføre anmeldte økonomiske ledelsestilsyn i enhederne. Økonomi & Indkøbs kontrol med det økonomiske ledelsestilsyn, som udføres af budgetansvarlige ledere, vil fremover alene være risikobaseret og baseret på dokumentation, som skal være tilgængelig i de systemer, som det fremadrettede paradigme måtte foreskrive. Med henblik på at kompensere for den reducerede kontrol med det økonomiske ledelsestilsyn og efterlevelse af Spilleregler for God Økonomistyring vil der i stedet blive anskaffet et it-system, hvor den budgetansvarlige leder skal dokumentere sit ledelsestilsyn.

Økonomi & Stab vil i stedet monitorere, at det økonomiske ledelsestilsyn gennemføres og dokumenteres i systemet, og vil årligt efterprøve dokumentationen for de gennemførte økonomiske ledelsestilsyn ud fra en risikovurdering af forhold, som måtte give anledning til bekymring, herunder en overvågning af atypiske transaktioner gennem generelle systemtræk på tværs af kommunen. Det er dog en forudsætning, at de budgetansvarlige ledere og udvalgte administrative medarbejdere lærer at bruge det nye IT-system – og at dokumentation for gennemførte økonomiske ledelsestilsyn standardiseres. Såfremt ledelsestilsynet ikke allerede i dag laves efter retningslinjerne eller har været prioriteret sådan, vil dette opleves som et øget ressourcetræk. IT-systemet vil dog lette arbejdet for det fleste og sikre en ensartethed og rettidighed.

En sådan omlægning af ledelsestilsynet forventes først at kunne implementeres med virkning fra 2024, hvorfor der i 2023 skal gennemføres en særlig indsats, der kan opretholde et betryggende kontrolmiljø. Efter regnskabsaflæggelse og valg af ERP system nedsættes der en arbejdsgruppe, som skal varetage:

- anskaffelse af IT-system til at understøtte dokumentation/kontrol med ledelsestilsyn
- tilpasning af forretningsgange
- uddannelse af ledere / stedfortrædere
- plan for ad hoc varetagelse af ledelsestilsyn i 2023

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om opgavetilpasninger i Økonomi & Stab som følge af besparelser i Budget 2023 tages til efterretning.
2. at Chefforum drøfter de afledte konsekvenser for andre afdelinger, herunder forslag om afvikling eller flytning af eksisterende arbejdsopgaver.

Beslutning

Punktet blev udsat.

Bilag

Implementering af budgetbesparelser i Økonomi Stab

Punkt 10: CF - Eventuelt

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Eventuelt.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Intet.