

REFERAT Chefforum d. 19-11-2020

Mødedato Torsdag d. 19. november 2020 kl. 09:00

Mødested KB salen

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Afrunding af forløb med Klaus Majgaard og refleksion over videre samarbejde med Glostrup..	4
CF - Budgetproces 2022 (10.10-10.30).....	5
CF - Sygefravær 3. kv. 2020 (10.40-10.55).....	8
CF - Nye vedtægter for Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe 2021-2030 (10.55-11.10).....	10
CF - Platform til håndtering af dynamiske data (11.10-11.20).....	12
CF - Ressourcer ift. opgaver vedr. corona (11.20-11.30).....	13
CF - Evt.....	14

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A21-9-19

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsordenen for dagens møde
2. at Chefforum godkender referatet fra mødet den 5. november 2020

Beslutning

Dagsordenen blev godkendt

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: CF - Afrunding af forløb med Klaus Majgaard og refleksion over videre samarbejde med Glostrup

00.17.15-A00-3-20

Anledning

Chefforum afslutter det forløb, cheferne i Glostrup og Albertslund har gennemført sammen med Klaus Majgaard, med fokus på ledelse og læring i en tid med Covid19. Som en del af mødet drøfter Chefforum det fremtidige arbejde mellem chefer i Glostrup og Albertslund.

Sagsfremstilling

På mødet ser chefforum et filmet oplæg med Klaus Majgaard, hvor Majgaard samler op på de refleksionsmøder, han gennemførte med cheferne fra Glostrup og Albertslund kommune i oktober 2020. Efterfølgende drøfter chefforum:

- Filmens pointer; herunder hvad hæfter I jer ved i filmen, og er der læring, som vi vil forankre nu, og hvordan gør vi det?
- Det fremtidige samarbejde med Glostrup; herunder hvordan vil vi bruge samarbejdet? Og er der noget, der skal have mere fokus på de fælles direktørmøder med henblik på at styrke effekten af samarbejdet?

Som afrunding og perspektivering ser Chefforum endnu en film. Denne gang er det en filmet samtale mellem de to kommunaldirektører og Majgaard, som reflekterer over Majgaards opsamlingsfilm. I samtalen forholder kommunaldirektørerne sig blandt andet til, hvordan de kan være med til at understøtte den læring, der har været i chefgrupperne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum drøfter Majgaards opsamlingsfilm med fokus på den læring af Covid19, som kan/skal forankres nu?
2. at chefforum giver input til, hvordan samarbejdet med Glostrups chefgruppe skal bruges fremover?

Beslutning

Chefforum drøftede Majgaards oplæg fra opsamlingsfilmen. Majgaards teoretisering af COVID-19 erfaringerne er med til at trække erfaringerne op på et højere plan. Der er derved rigtig mange gode refleksioner, at hente i Chefforum når man drøfter de ledelsesmæssige handlingslogikker. Det blev blandt andet påpeget, at filmens sidste del kan være relevant, at viderebringe i den dialog cheferne skal have med deres ledere. De perspektiver og teorier, som Majgaard relaterer ledelse under COVID-19-situationen til, kan være med til at højne dialogen om netop læring og erfaringer med krisen.

Filmen og Majgaards perspektivering vil derfor være et meget relevant redskab til arbejdet fremadrettet.

Refleksionerne fra Chefforums møde tages med videre i de drøftelser Direktørforum har med Glostrups direktion. Jette drøfter med Maj i Glostrup hvor meget af samarbejdet på chefniveau der fortsættes. Samarbejdet og dialogen på direktørniveau fortsættes.

Punkt 3: CF - Budgetproces 2022 (10.10-10.30)

00.30.00-P00-7-20

Anledning

Evaluering af budgetproces 2021, tilrettelæggelse af budgetproces 2022 samt plan for den administrative budgetproces.

Sagsfremstilling

Kommunalbestyrelsen skal præsenteres for et oplæg til den kommende budgetproces på mødet i december måned. Direktørforum har på sit møde den 10. november godkendt et forslag til politisk tidsplan, som vedlægges til Chefforums orientering. Den administrative budgetproces skal tilrettelægges forlængelse heraf.

Den administrative budgetproces

Direktørforum har besluttet, at den administrative budgetproces skal tilrettelægges som processen for budget 2021 bygget op omkring milepælene i den politiske tidsplan og med en fleksibilitet, der gør det muligt at flytte lidt rundt på møder og deadlines i forhold til, hvad der viser sig muligt/nødvendigt. Direktørforum har desuden besluttet, at den administrative tidsplan skal ændres således, at Økonomi & Stab koordinerer områdedirektørernes godkendelse af afdelingernes inputs løbende i budgetprocessen, før disse fremlægges til drøftelse i DIF. Økonomi & Stab indarbejder dette i fastsættelsen af tidsfristerne, som dermed bliver kortere for afdelingscheferne.

Med udgangspunkt i erfaringerne fra budgetproces 2021 skal Chefforum drøfte, om der skal foretages yderligere justeringer i den administrative budgetproces for 2022.

Evalueringen af budgetproces 2021 kan omhandle følgende emner:

- Tidsplan
- Analyser
- Måltal for budgetkataloget
- Budgetkatalog
- Udvidelsesforslag
- Anlægsplan
- De to budgetseminarer
- Budgetbøgerne
- Budgetspørgsmål

Analysetemaer til Budget 2022

Kommunalbestyrelsen har med den økonomiske politik vedtaget, at der i hvert budgetår skal findes temaeffektiviseringer svarende til 0,5 pct. af den styrbare drift. Det betyder, at der i budget 2022 skal findes temaeffektiviseringer svarende til 7 mio. kr. fra 2022, hvorfor budgetkataloget til budget 2022 bør indeholde besparelsesforslag for mindst dette beløb for at sikre, at målene om overskud på driftsbalancen og likviditeten også kan overholdes med det kommende budget. På

nuværende tidspunkt er det samtidig uvist, om andre forhold vil medføre, at det samlede besparelsesbehov for kommunen bliver større end de 7 mio. kr.

På ØU-mødet i februar 2021 skal administrationen forelægge et samlet oplæg til analysetemaer og måltal for budgetkataloget for 2022, og Direktørforum har derfor besluttet, at der skal igangsættes en proces i Chefforum om, hvordan der kan peges på analysetemaer til budgetprocessen for 2022. Målsætningen er, at Chefforum kan vælge en række analysetemaer, som forventes at kunne danne baggrund for forslag til budgetkataloget til 2022.

Økonomi & Stab foreslår, at forslag til budgetkataloget findes via analyser i disse tre spor:

1. Analysetemaer i budgetaftalen for 2021:

Som en del af budgetaftalen for 2021 har Kommunalbestyrelsen bestilt en række analyser på drifts- og anlægsområdet. Direktørforum skal på et kommende møde drøfte med borgmesteren, hvilke af disse analyser, der skal indgå som led i budgetprocessen for 2022, og hvilke analyser der skal køre i et selvstændigt spor.

2. Effektiviseringer

Direktørforum har besluttet, at der skal laves en analyse af kommunens flådestyring og mulighederne for effektivisering heraf. På tilsvarende vis kan Chefforum beslutte, om der laves analyser af muligheder for effektiviseringer på andre områder.

3. Øvrige konkrete analysetemaer

Chefforum kan beslutte, om der skal laves andre konkrete analyser, som vil kunne underbygge forslag til budgetkataloget for 2022. Inspirationen hertil kunne

Økonomi & Stab foreslår, at der frem mod juleferien afholdes budget-idé-kaffemøder i alle afdelingerne, hvor afdelingschefen og fagkonsulent(er) i hver afdeling sammen med Økonomi & Stab brainstormer om nye idéer til analysetemaer til spor 2 og 3, og at der laves en fælles opsamling herpå i Chefforum i begyndelsen af januar 2021, hvor analysetemaerne fastlægges. Inspirationen til analyser kunne fx findes i tværkommunale analyser, som er lavet af KL, KKR eller analyseinstitutter, herunder Index100 analysen på ældreområdet og KKR-analyserne på det specialiserede socialområde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum beslutter, om der på baggrund af evalueringen af budgetproces 2021 skal ske justeringer i den administrative budgetproces for 2022,
2. at Chefforum godkender, at Økonomi & Stab inviterer til budget-idé-kaffemøder i afdelingerne med henblik på at finde frem til forslag til analysetemaer til budget 2022.

Beslutning

Chefforum besluttede, at der ikke skal foretages yderligere justeringer i den administrative budgetproces. Det blev præciseret, at den ændrede proces omkring koordinering af områdedirektørernes godkendelse af afdelingernes input i

budgetprocessen blot er en skærpelse i tidsplanen for at sikre, at områdedirektørerne har bedre tid til at godkende analyser og forslag, før de skal drøftes i DIF.

Chefforum besluttede, at der i Direktørforum skal være en drøftelse af måltal ift. budgetprocessen.

Dertil blev det besluttet, at Økonomi og Stab skal indlede processen om udarbejdelse af det tekniske budgetforslag med afdelingschefer allerede efter 1. kvartal af 2021.

Chefforum godkendte, at Økonomi og Stab inviterer til kaffemøder med henblik på at finde analysetemaer, og at der laves en fælles opsamling i Chefforum i januar. Økonomi og Stab skal samle op på analyseforslag i det tværgående perspektiv.

Bilag

Oplæg til CF om budgetproces 2022

B22_Forslag til politisk tidsplan_10.nov

Punkt 4: CF - Sygefravær 3. kv. 2020 (10.40-10.55)

81.28.00-P07-1-20

Anledning

Chefforum orienteres kvartalsvist om sygefraværet.

Sagsfremstilling

Dette er den anden orientering udarbejdet efter den nye opgørelsesmetode, hvor antal sygedage pr. ansat i kvartalet omfatter de seneste 4. løbende kvartaler. Der er i denne opgørelse tilføjet en kolonne, som viser udviklingstendensen, dvs. ændringen ift. seneste kvartals opgørelse. En rød markering viser et stigende sygefravær, mens en grøn markering omvendt viser et fald ift. opgørelsen kvartalet tidligere, jf. bilag 1.

Sygefraværet i 3. kvartal 2020 er opgjort til 13,4 dage pr. medarbejder, hvilket er 0,05 højere end seneste opgørelse. Målet er, at det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. medarbejder skal reduceres til 10,8 senest i 2022.

Kommunalbestyrelsen har med vedtagelse af Budget 2021 fast sat et mål om at nedbringe sygefraværet med en halv dag i gennemsnit med udgangen af 2021, idet budgetforbedringen på 1,8. mio. kr. bliver i de enkelte afdelinger og institutioner. Økonomiudvalget får en opfølgning på sygefraværet hvert kvartal.

Bilag 2 viser grafisk udviklingen i sygefraværet for de dagtilbud, hvor der har været en særlig indsats samt fordelingen af det samlede sygefravær på afdelinger.

Langtidssygefraværet udgør 48% af sygefraværet.

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 for lederne i deres løbende systematiske opfølgning. Sygefraværsretningslinjerne angiver, at lederne skal holde sygefraværssamtaler ved 3 sygeperioder indenfor 6 måneder, 15 sygedage indenfor 1 år eller længerevarende sygefravær.

Afdelingscheferne for de afdelinger, hvor sygefraværet har været stigende det seneste kvartal, bedes på mødet kort redegøre for egne refleksioner ift. afdelingens stigende fravær, herunder tiltag ift. nedbringelse af sygefraværet.

Bilag 3 viser udviklingen i sygefraværsprocenten for Albertslund Kommune samlet og for udvalgte områder set i forhold til den samlede udvikling på landsplan. Data stammer fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (www.krl.dk).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orientering om sygefravær i 3. kvartal 2020 til efterretning.
2. at cheferne for de afdelinger, hvor sygefraværet har været stigende det seneste kvartal kort redegør for egne refleksioner og tiltag ift. nedbringelse af sygefraværet.

Beslutning

Orientering om sygefravær blev taget til efterretning.

Cheferne delte deres refleksioner om hvorfor fraværet har været stigende på visse områder.

Det blev påpeget, at man kunne supplere sygefraværsopgørelserne med et histogram, der viste udviklingen over en længere periode.

Bilag

Sygefraværstatistik - 3 kvartal 2020

Udvikling i sygefravær for udvalget områder

Præsentation af status på sygefravær 3. kv. 2020

Punkt 5: CF - Nye vedtægter for Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe 2021-2030 (10.55-11.10)

29.09.00-A21-1-18

Anledning

Godkendelse af nye vedtægter for Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe for perioden 2021-2030

Sagsfremstilling

Siden 2007 har ansvaret for forebyggelse og sundhedsfremme været placeret i kommunerne jf. sundhedsloven §119. Af vejledningen til loven fremgår det, at forebyggelse og sundhedsfremme er en tværgående opgave, og at kommunerne kan anlægge en helhedsbetragtning på opgaven og tænke sundhedsindsatsen sammen med indsatser på andre kommunale områder. I forlængelse heraf blev Den Tværgående Sundhedsgruppe etableret. Sammensætningen i gruppen er dynamisk, således at der er sammenhæng mellem ressourcer og behov. Aktuelt udgøres Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe af følgende repræsentanter:

- 2-3 repræsentanter fra Sundhed, Pleje & Omsorg (Ansvar og tovholderfunktion). Mette Gerhard, Kathrine Bjerring Ho, Christina Skriver Klenø
- 1 repræsentant fra Voksen & Social. Anna Bojsen
- 1 repræsentant fra Børn & Familie. Lene Caspersen
- 1 repræsentant fra Dagtilbud. Lone Ast
- 1 repræsentant fra Skoler & Uddannelse. Kirsten Schneider
- 1 repræsentant fra Den Kriminalpræventive Enhed. Sara Guldbrandsen
- 1-2 repræsentant(er) fra Kultur & Fritid. Jule Kvetny Jakobsen, Anne Kathrine Hviid Bagger
- 1-2 repræsentant(er) fra Miljø & Teknik. Stine Høier, Mikkel Holmberg Stolz
- 1 repræsentant fra Borger & Arbejdsmarked. Karen Andersen

Hovedfokus i Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe har indtil videre bestået i implementering og forankring af kommunens daværende sundhedspolitik og senere implementering af Sundhedsstyrelsens forebyggelsespakker. I 2017 godkendte Chefforum et revideret arbejdsgrundlag for gruppen. Samtidig blev det besluttet, at gruppens indsatsområder for perioden 2017-2020 skulle omhandle implementering af 7 ud af Sundhedsstyrelsens i alt 11 forebyggelsespakker.

Med godkendelse af kommunens nye sundhedspolitik Sundt Liv Sammen d. 12. maj 2020 er det politisk besluttet, at Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe har en central rolle ift. udmøntningen af politikken. Sammenholdt med at gruppens nuværende indsatsområder udløber med udgangen af 2020, er der blevet udarbejdet et nyt sæt vedtægter for Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe. De nye vedtægter er på et møde d. 2. nov. 2020 blevet drøftet med repræsentanterne i Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe.

Det centrale ved de nye vedtægter er:

- Vedtægterne er gældende for perioden 2021-2030. Den længere periode for de kommende vedtægter går godt i spænd med ambitionerne i den nye sundhedspolitik, hvor der er fokus på den langsigtede investering i borgernes sundhed.
- HR-afdelingen er ikke længere repræsenteret i gruppen. Med den nye sundhedspolitik har der ikke været et politisk ønske om, at medarbejdere skulle omfattes af denne. Derfor træder HR ud af Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe. Der vil dog fortsat være et samarbejde med HR omkring medarbejdernes sundhed, herunder arbejdet med røgfri arbejdstid.
- Den Kriminalpræventive Enhed er ny repræsentant i gruppen. I forbindelse med etablering af arbejdsgrupperne under sundhedspolitikken er der opstået et frugtbart samarbejde mellem Den Kriminalpræventive Enhed og enheden Sundhed & Udvikling, særligt vedr. unges sundhed og trivsel. I forlængelse heraf er DKE ny repræsentant i Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe.
- Gruppens hovedformål er at bistå udmøntningen af den nye sundhedspolitik. De seneste år har gruppens arbejde bestået i at implementere Sundhedsstyrelsens forebyggelsespakker, og igangsætte indsatser i egne rækker. Med den nye sundhedspolitik bliver gruppens hovedfokus at bistå udmøntning af politikken og arbejde med sundhed på tværs. Herunder at prioritere deltagelse i arbejdsgrupperne eller udpege medlemmer til arbejdsgrupperne.

Sundhedsstyrelsens forebyggelsespakker anvendes fortsat som fagligt fundament til at kvalificere sundhedsindsatser.

- Mødekadence og -struktur er ændret. Mødekadencen hæves fra 3 møder årligt til 3-4 årlige møde, sådan at der er mere fleksibilitet ift. planlægning og mødebehov. Derudover bliver der indlagt mere fleksibilitet i selve mødeindholdet, så mødedagsordenen fremadrettet kan planlægges ift. til aktuelle behov og ikke ud fra en fast form som tidligere.
- Den betinget sundhedspulje går i udgangspunktet til initiativer og indsatser under sundhedspolitikken. Tidligere kunne afdelingerne ansøge om projektmidler i den betinget sundhedspulje til at igangsætte tiltag i egen afdeling. Nu går midlerne i udgangspunktet til indsatser, der udmønter sundhedspolitikken på tværs af afdelinger og enheder i hele kommunen.

De nye vedtægter for Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe er vedhæftet som bilag 1.

Økonomi

Den økonomiske ramme til udmøntning af sundhedspolitikken udgøres fra 2020 og fremadrettet af midlerne i den betinget sundhedspulje. I 2020 udgør den betinget sundhedspulje 654.000 kr., hvoraf 325.000 kr. på forhånd er øremærket specifikke indsatser. Fra 2021 forventes det, at der vil være flere midler til udmøntning af sundhedspolitikken, da førnævnte indsatser forventes finansieret af øvrige midler. Udmøntningen af sundhedspolitikken kan evt. suppleres med midler fra andre puljer, fondsmidler mv. Bevillingen er placeret i afdelingen for Sundhed, Pleje & Omsorg og udmøntes som udgangspunkt én gang årligt. Udmøntningen beror på en godkendelse i Chefforum.

Lovgrundlag

Sundhedsloven §119

Indstilling

Afdelingschefen for Sundhed, Pleje & Omsorg indstiller,

1. at orientering om nye vedtægter for Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe tages til efterretning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Bilag

Bilag 1. Vedtægter for Den Tværgående Sundhedsfremmegruppe 2021-2030

Punkt 6: CF - Platform til håndtering af dynamiske data (11.10-11.20)

00.16.00-A00-27-20

Anledning

Udvikling af platform til dynamiske by-data

Sagsfremstilling

Miljø & Teknik og DOLL Living Lab har over en længere årrække arbejdet med innovative byteknologiske løsninger med udgangspunkt i Hersted Industripark. Pilotprojekterne er i takt med teknologien modnet, og bevæger sig i disse år hastigt over i drift. En vigtig udvikling er således at samle de mange dynamiske data fra byrummet (bygninger, affaldsbeholdere, lygtepæle mm) i én platform, så de kan bruges på tværs, og dermed optimere driften. Platformen skal også linkes til kommunens interne mål, fx klimamål eller verdensmål, så vi undervejs har en status på målsætningerne.

Første konkrete case, der skal indarbejdes i platformen er affaldshåndtering. Næsten samtlige kommunale adresser (50 adresser) er udstyret med sensorer i affaldsbeholderne, og derpå pre-testes 'dynamisk indsamling' af affald på tværs af fire fraktioner fra november 2020, inden den reelle testperiode går i gang i januar.

Dynamiske data fra affaldssensorerne er således første case i platformsarbejdet, hvorefter der vil evalueres, inden efterfølgende cases fra andre områder kobles på. Udviklingen og den efterfølgende drift sker i tæt samarbejde med IT afdelingen.

Økonomi

KB har bevilliget 1 mio. kr. om året fra Smart City puljen for både 2019 og 2020 til AK/DOLL samarbejdet.

Indstilling

Afdelingschefen for Miljø & Teknik indstiller,

1. at orienteringen om udvikling og test af en platform til Albertslund Kommune, der har til formål at samle og krydse dynamiske by-data, tages til efterretning.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Marie kan dele filmen på mail til Chefforum.

Punkt 7: CF - Ressourcer ift. opgaver vedr. corona (11.20-11.30)

00.01.00-A21-8-19

Anledning

Overblik over opgaver der eventuelt er pressede pga. håndteringen af corona.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren orienterer cheferne om en opgave vedr. tilbagemelding til et overblik over hvis der er opgaver, som vi eventuelt har svært ved at nå pga. håndteringen af corona frem mod april 2021.

Dette skal eventuelt præsenteres for Kommunalbestyrelsen, så de får et overblik over hvis der er større opgaver vi ikke kan levere rettidigt.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Der skal i de to direktørområder sparres mellem chefer og direktører om hvilke opgaver Kommunalbestyrelsen bør orienteres om. Kommunalbestyrelsen skal have besked hvis der er opgaver vi ikke kan levere rettidigt på grund af opgaver med COVID-19 situationen.

Der sendes en mail ud til Chefforum med frist for tilbagemeldinger.

Punkt 8: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-19

Sagsfremstilling

Evt.

Beslutning

Ida orienterede om, at der mangler to frivillige til det mobile testcenter i uge 48. Hvis man har medarbejdere der er interesserede kan der rettes henvendelse til Mette Gerhard i Sundhedshuset.