

REFERAT Chefforum d. 25-10-2017

Mødedato Onsdag d. 25. oktober 2017 kl. 14:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Systematisk opfølgning af Trivsels og APV måling.....	4
CF - Administrationsanalyse.....	6
CF - Evt.....	8

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-3-17

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum godkender dagsordenen for mødet
2. at chefforum godkender referatet for mødet af 10. oktober 2017.

Beslutning

Chefforum godkendte dagsordenen for mødet og referatet fra mødet den 10. oktober.

Punkt 2: CF - Systematisk opfølgning af Trivsels og APV måling

87.00.00-A26-2-17

Anledning

HR har som følge af den kommende trivsels- og APV måling udarbejdet et forslag til en plan for systematisk opfølgning på målingen. Formålet er at sikre en fastholdelse af fokus på resultatet af målingen ude på arbejdspladserne. Opfølgningen foregår både på et centralt og et decentralt plan, og forløbet på den enkelte arbejdsplads ser forskelligt ud afhængigt af resultatet af målingen.

Sagsfremstilling

Planen for opfølgning er udarbejdet i samarbejde med arbejdsgruppen fra KommuneMED og den følger 2 spor.

- Den centrale opfølgning på hovedrapporten.
 - I uge 16 præsenterer analysefirmaet Interresearch Chefforum for resultatet af målingen med fokus på mønstre og tendenser samt relevante benchmark. Chefforum drøfter på den baggrund fokus for det opfølgende arbejde.
 - Der fastsættes en overordnet årlig afrapportering på opfølgning på trivsels- og APV måling på Chefforum og i KommuneMED.
- Decentral opfølgning på alle underrapporter.
 - Alle arbejdspladser/enheder gennemfører en dialogproces samt uploader en handleplan i IPL med deadline i uge 24.
 - HR udvælger de underrapporter, der har en middel eller ringe score til en særlig opfølgingsproces.

Overblik og kategorisering

Når alle rapporter er genereret, modtager HR et samlet scorecard, hvor alle rapporter er sorteret på en skala fra 1-7 på baggrund af deres gennemsnit af alle temaerne i trivsels- og APV målingen. Sorteringen angives i 4 niveauer med farvekoderne rød, gul, grøn og mørkegrøn, hvor rød indikerer "ringe" og mørkegrøn indikerer "top". Det er dette gennemsnit, HR bruger som værktøj til at udvælge de steder, der score gul (middel) eller rød (ringe) og derfor skal have en særlig opfølgingsproces.

Hvis gennemsnittet for en rapport er grøn eller mørkegrøn gennemfører TRIO en dialogproces, og uploader en handleplan i IPL. Er gennemsnittet derimod rød eller gul, skal Chef, TRIO og evt. HR indover før dialogprocessen igangsættes. Her er timing vigtig, da den særlige opfølgingsindsats kan have indflydelse på, hvordan dialogprocessen skal gennemføres. Nedenfor forklares processen for rapporter med et gennemsnit, der er i kategorien rød eller gul.

Trin 1: Opfølgingsproces for røde og gule rapporter

Røde rapporter:

For de rapporter, hvor det samlede gennemsnit ligger på den røde skala indtager HR en særlig rolle. Her lægges op til en styret proces, hvor HR har ansvar for at iværksætte en særlige opfølgingsproces.

Processen skitseres nedenfor:

1. HR indkalder Chef og evt. TRIO for den aktuelle arbejdsplads til møde med henblik på at tale om måling og konkrete udfordringer. Der udarbejdes en plan for handling, og behov for understøttelse fra HR eller eksterne konsulenter drøftes.
2. Efter 14 dage indkalder HR til et nyt møde mellem HR og TRIO for at følge op på aftaler og drøfte om der er brug for yderlig understøttelse.
3. I januar 2019 iværksætter TRIO en ny måling af den sociale kapital via Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) elektroniske spørgeskema, som er tilgængeligt på medarbejdersiden.
4. Resultatet af denne måling modtages af TRIO'en, der samtidig sender resultatet til HR og booker et opfølgingsmøde mellem TRIO og HR. En evt. ny proces planlægges afhængig af TRIOens og HRs vurdering af målingen.

Ud af i alt 136 rapporter I 2015 var 9 rapporter røde.

Gule rapporter:

Som med ovenstående, så tilrettelægges der en særlig opfølgingsproces for de rapporter, hvor det samlede gennemsnit ligger på den gule skala. Her lægges op til en mere åben proces, hvor Chef for afdeling og TRIOen for den aktuelle arbejdsplads tilrettelægger en proces, der er tilpasset organisering, ressourcer og det aktuelle behov. HR følger op på at opfølgningen gennemføres.

Den overordnede proces skitseres som nedenfor:

1. Umiddelbart efter chefen har fået målingen præsenteret på chefforum indkalder Chef institutionsleder og evt. TRIO for de aktuelle arbejdspladser til et indledende møde med henblik på at tale om måling og konkrete udfordringer. Hvis der er adskillige institutioner med gule rapporter under en enkelt Chef, kan Chefen vælge at afholde mødet

kollektivt, evt. som en temadag. Formålet er, at adressere målingen og tale konkret om de udfordringer, der ligger til grund for de gule tal samt aftale den videre proces for opfølgning. Fokus er på at sikre, at institutionslederen/ og eller TRIO tager ansvar for målingens resultater og den efterfølgende dialogproces med en tydelig forventning om, at trivslen forbedres. Heri skal muligheden for andre foranstaltninger som fx ekstern hjælp overvejes. Hvis der ønskes assistance fra HR, kan dette aftales i den udstrækning HR har ressourcer til det.

2. Chefen sørger for løbende at følge op på om lederne for de aktuelle arbejdspladser har iværksat deres handleplaner. Chefen kan evt. indkalde til nyt møde/temadag, hvis dette skønnes nødvendigt.
3. TRIO gennemfører ny måling af den sociale kapital senest i januar 2019.
4. Resultatet af den nye måling skal sendes til Chef. Ny proces planlægges afhængig af resultatet af målingen og chefs vurdering af trivsel.

Ud af i alt 136 rapporter I 2015 var 63 rapporter gule.

Trin 2: Forankringen af opfølgningsprocessen

Chefer sender årligt i februar/marts en status til HR, der samler status på hhv. røde og gule rapporter til en overordnet afrapportering til Chefforum og KommuneMED. HR udarbejder en skabelon som Chefer tager udgangspunkt i ved indsamling af data til statusrapporten. Måling af den sociale kapital vil indgå i denne status.

Kommunikation

- HR orienterer om den endelige plan for opfølgning på fællesmøde i uge X for alle TRIOer .
- HR sørger for at information omkring trivsels og APV måling, dialogproces, handleplaner samt opfølgningsplan gøres tilgængelig på medarbejdersiden samt opdateres løbende.
- Chefer vurderer selv, hvad der skal kommunikeres til TRIO i forbindelse med trivsels og APV målingen og den efterfølgende proces.

Indstilling

Chef for Økonomi og Stab indstiller,

1. at chefforum godkender forslag til systematisk opfølgning.

Beslutning

Chefforum godkendte forslaget til systematisk opfølgning på trivsels- og APV målingen, med følgende kommentarer:

- Det er rigtig vigtigt at vi følger systematisk op på de gule rapporter.
- Godt at der lægges op til at lave en ny måling de steder hvor rapporten er rød eller gul.
- Vigtigt at have for øje, at noget af det der kan komme frem, er noget der allerede arbejdes med - fordi der i denne opfølgning også spørges bagudrettet.

Fomuleringerne omkring hvorvidt man har været udsat for chikane, vold, trusler osv. kigges igennem igen, og ændres til at være mere præcise, også selvom det betyder, at det ikke vil være muligt at benchmarke med sidste år på disse spørgsmål.

skal udarbejde en business case, der afdækker besparelspotentialet og hvordan det kan realiseres. Dette skal ske med inddragelse af økonomikonsulenten, og fremsættes til behandling i direktørforum.

Spor 4 - Fælles opgaveløsning med andre kommuner

Tilgangen i spor 4 er uændret i forhold til sidste behandling i CF. Formålet er præciseret, så sporet skal bidrage til besparelser og understøtte en robust opgaveløsning. Det anbefales, at hver ansvarlig chef udarbejder et oplæg til den relevante direktør om status på egen opgaveløsning, andre kommuners erfaring med fælles opgaveløsning, en interessentanalyse for at afdække potentielle samarbejdspartnere, samt et konkret oplæg, som den relevante direktør kan bruge i videre afdækning af muligheder for samarbejde med andre kommuner. Oplægget kvalificeres i CF og behandles herefter i DIF.

Der er udarbejdet et konkret oplæg til samarbejde med andre kommuner om indkøb.

I spor 1 om automatisering og spor 3 om regelforenkling anbefales det, at der udarbejdes business cases, der angiver besparelspotentiale, hvor og på hvilke bevillinger dette kan realiseres. Baggrunden er, at der ofte er tale om ændringer, der har en volumen samlet set, men som det enkelte sted kun fylder lidt, og dermed er komplekst er indfri som besparelse. Der er behov for at justere den nuværende model til business case, så den kan bruges til dette formål.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at præciseringer i spor 1 - Automatisering godkendes
2. at CF anbefaler DIF et af følgende forslag til gennemførelse: spor 2, forslag A - Analyse af administrative medarbejderes organisering, faglige ledelse og opgaver, eller spor 2, forslag B - optimering af brug af fælles OPUS-systemer
3. at spor 3 - Regelforenkling godkendes
4. at spor 4 - Fælles opgaveløsning med andre kommuner godkendes.
5. at oplæg til samarbejde med andre kommuner om indkøb drøftes med henblik på at igangsætte sondering.

Beslutning

Chefforum godkendte præciseringerne i spor 1 - Automatisering. Og der forelægges senere en plan for organiseringen af det.

Chefforum ønskede at der tages en særligt drøftelse om de to forslag i spor 2.

Chefforum godkendte spor 3 - Regelforenkling.

Chefforum godkendte spor 4 - Fælles opgaveløsning med andre kommuner.

Chefforum drøftede oplæg til samarbejde med andre kommuner om indkøb med henblik på at igangsætte sondering.

Bilag

Administrationsanalyse - oversigt

Administrationsanalyse - efter CF 260617

Spor 2 Robust administration

Spor 3 Regelforenkling

Spor 4 Fælles opgaveløsning med andre kommuner

Oplæg om samarbejde om udbud og indkøb

Punkt 4: CF - Evt.

00.01.00-A00-3-17

Beslutning

Intet.