

REFERAT Chefforum d. 17-12-2012

Mødedato Mandag d. 17. december 2012 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 620

Indholdsfortegnelse

TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Tordis Vilidur.....	3
TCG - Ledelseevaluering v. Mette Kløve.....	4
TCG - Evaluering af implementering af retningslinjer for sygefraværshåndtering v. Mette Kløve.....	6
TCG - Sundheds- og socialdirektøren orienterer v. Tordis Vilidur.....	8
TCG - Evt.....	9

Punkt 1: TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Tordis Vilidur

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller

1. at dagsorden for den 17. december 2012 godkendes
2. at referat fra den 6. december 2012 godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-12-2012

Sundheds- og Socialdirektøren godkendte dagsorden og referatet.

Bilag

Foreløbigt referat fra Tværgående chefmøde 6.12.12

Punkt 2: TCG - Ledelseevaluering v. Mette Kløve

09/15149

Baggrund

I 4. kvartal i 2011 blev der taget et nyt samtaleværktøj i brug til lederudviklingssamtaler i Albertslund Kommune. Formålet med værktøjet er skabe rammer for et dialogisk rum, der kan åbne for et udviklingsfokus på lederens kundskaber og ageren i praksis. Derudover er det overordnede formål med samtalen, at både den enkelte leder og organisationen som helhed får udviklet sin samlede ledelseskompetence.

Det fremgår af værktøjet, ”at en kopi af udviklingsplanen sendes til Center for Ledelse og Personale (CLP). CLP behandler alle udviklingsplaner anonymt og bruger dem til at lave en samlet rapport over organisationens ledelsesmæssige styrker og udviklingsområder. Bemærk, at ingen ledere vil kunne genkendes i rapporten og dokumenterne ligesom personalesager behandles fortroligt i CLP. Målet med rapporten er at kunne målrette organisationens samlede udvikling af ledelse samt hvert år kunne dokumentere, at ledelseskvaliteten i Albertslund Kommune evalueres”.

Værktøjet er godkendt af Tværgående Chefgruppe i forsommeren 2011.

Der er indsendt udviklingsplaner for ca. halvdelen af cheferne og lederne. Der er på den baggrund udarbejdet et notat, der udgør ledelseevalueringen, som viser ledelsesorganisationens styrker og udviklingsområder 2012. Notatet bliver forelagt ØU primo 2013.

I 2013 vil udvikling af god ledelse bl.a. ske ved:

- Udbud af moduler under lederuddannelsen i økonomisk ledelse og innovationsledelse
- Afholdelse af Store lederdag
- Netværk for ledere i Albertslund Kommune
- Fast partnerskabsaftale med Metropol om god ledelse
- Talentudvikling af nye ledere, før-leder afklaring mv.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at notat om ledelsesorganisationens styrker og udviklingsområder 2012 tages til efterretning,
2. at alle udviklingsplaner fra afholdte lederudviklingssamtaler indgår i rapporten om ledelsesorganisationens styrker og udviklingsområder i 2013.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-12-2012

Sundheds- og Socialdirektøren tog orienteringen til efterretning og godkendte indstillingens punkt 2 med flg. bemærkninger ifbm. revision af værktøjet:

- Det skal overvejes, om den nye organisering afføder nye forventninger til ledere – og dermed også nye elementer i værktøjet til ledelseevaluering.
- Det skal tydeliggøres, at pointgivningen alene har til formål at være baggrund for dialog.

Bilag

Ledelesesorganisationens styrker og udviklingsområder 2012

Punkt 3: TCG - Evaluering af implementering af retningslinjer for sygefraværshåndtering v. Mette Kløve

09/21034

Baggrund

Den 6. september 2012 vedtog Tværgående chefgruppe implementeringen af nye retningslinjer for sygefraværshåndtering i Albertslund Kommune. Retningslinjerne blev endvidere vedtaget af KommuneMED den 26. oktober 2012.

På mødet den 6. september 2012 blev det besluttet, at man ønskede en tilbagemelding om implementeringsfasen i december 2012.

I oktober 2012 blev der afholdt 4 workshops af ca. 5 timers varighed, hvor ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter deltog. Langt de fleste ledere deltog i en workshop, og de resterende er der efterfølgende fulgt op på, således at de også er klædt på til opgaven.

Der fremkom på de fire workshops, som ventet, meget forskellige reaktioner på retningslinjerne. Nogle opfattede det som et forsøg på at intimidere retten til at være syg, og oplevede, at der var tale om et tiltag præget af mistillid og kontrol. Andre talte ind i positive erfaringer med den tætte kontakt til deres leder ved sygdom, hvorfor de oplevede de nye retningslinjer som en videreførelse eller mindre udvidelse af den måde, man allerede forholdt sig til sygefravær på.

De negative reaktioner på, at man fremover skal have en tættere kontakt til sin leder ved sygdom, kom både fra medarbejderrepræsentanter og fra enkelte ledere.

Generelt fremkom der ikke uventede synspunkter. Den overordnede stemning på de 4 workshops var dog meget forskellig, hvilket formentlig afspejler de store kulturforskelle på kommunens arbejdspladser omkring sygefravær. Forskellene kunne ikke henføres til særlige områder, da ensartede arbejdspladser fremkom med vidt forskellige holdninger.

Der har også været forskellige reaktioner på de workshops, der blev afholdt.

Generelt har der været positive tilbagemeldinger omkring deltagelsen af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, således at alle relevante parter hørte det samme. Tilbage meldingerne kom fra både medarbejderrepræsentanter og ledere. Der har også været positiv feedback på håndteringen af de drøftelser og spørgsmål, som fremkom på møderne. Samtidig er der kommet tilbagemeldinger om, at 5½ time, hvilket var den annoncerede længde på workshoppen, var meget tid at afsætte til emnet. Især lederne har fundet det svært at afsætte så meget tid i en travl hverdag. Dette er taget til efterretning.

Endelig har 2-3 arbejdspladser efterspurgt en dispensationsmulighed, såfremt det for en arbejdsplads ikke er muligt uden uforholdsmæssige store udfordringer at efterleve især retningslinjen om, at sygemeldinger skal ske til en person. Spørgsmålet blev rejst på en workshop, inden KommuneMED besluttede at vedtage retningslinjerne formelt.

Under hensyn til, at der er tale om retningslinjer, vedtaget af både Tværgående Chefgruppe og KommuneMED, foreslås, at et eventuelt behov for dispensation skal drøftes i den almindelige ledelsesorganisation. Hvis i sidste ende direktøren for

området finder, at hensynet til den enkelte arbejdsplads" udfordringer må veje tungere end hensynet til ensartetheden og dermed trygheden i de ens retningslinjer for alle medarbejdere, kan anmodningen om dispensation forelægges forvaltnings-MED til godkendelse.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen om implementeringen af retningslinjer for sygefraværshåndtering tages til efterretning
2. at arbejdsgangen i forbindelse med en eventuelt behov for dispensation fra retningslinjerne godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-12-2012

Sundheds- og Socialdirektøren tog orienteringen til efterretning og godkendte arbejdsgang for dispensation fra retningslinjerne.

Punkt 4: TCG - Sundheds- og socialdirektøren orienterer v. Tordis Vilidur

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-12-2012

Sundheds- og Socialdirektøren orienterede om,

- At Albertslund Kommune i samarbejde med politiet og Skat i fredags gennemførte en aktion på 11 virksomheder. Efter denne aktion er der et større opfølgingsarbejde.
- At det er afgjort, at Frederiksberg Kommune får tilsynsopgaven, mens børnehuset bliver placeret i Københavns Kommune.

Punkt 5: TCG - Evt.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. At orienteringerne tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-12-2012

Mette Kløve:

- Det forventes, at vi underskriver en SKI-kontrakt med OPUS omkring nytår. I det nye år implementeres Finansiell styring og den nye løn beregner. Den første lønkørsel i ny lønberegner køres efter sommerferien. I oktober /november kan ledere gå ind i alle oplysninger vedr. løn og økonomi i et system.
- Akutjob: ØU drøftede akutjob og tog forvaltningen løsning til efterretning

Jan Eriksen:

- Reform af førtidspension og fleksjob: forventes vedtaget i denne uge med ikrafttrædelse fra 1. januar 2013. Det er en omfattende reform, som kræver implementering. Tirsdag d. 18.12.12 er der temamøde i AU og SUS om emnet. De ændrede regler for fleksjob forelægges på et kommende møde i Tværgående chefmøde og den øvrige ledelsesorganisation orienteres. Dette sker i et samarbejde mellem Jobcentret og CLP. Eksisterende fleksjobs fortsætter uændret.