

REFERAT Chefforum d. 30-08-2018

Mødedato Torsdag d. 30. august 2018 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Præsentation af Sekretariat for Byudvikling & Erhverv (30 min).....	4
CF - Opfølgning på Trivsels- og APV rapport 2018; Status (15 min).....	6
CF - Opfølgning på Trivsels- og APV måling 2018; Tværgående indsatser (15 min).....	9
CF - Opfølgning på Trivsels- og APV måling 2018; Ledelsesinformation (30 min).....	11
CF - Evaluering af budgetseminar (30 min).....	15
CF - Hvad skal kommunikeres ud efter dagens møde? (10 min).....	16
CF - Evt. (20 min).....	17

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-57-17

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsorden for mødet.
2. at Chefforum godkender referat fra mødet d. 16. august 2018.

Beslutning

Chefforum godkendte dagsordenen.

Chefforum godkendte referat fra mødet d. 16. august 2018.

Punkt 2: CF - Præsentation af Sekretariat for Byudvikling & Erhverv (30 min)

00.01.00-A00-15-18

Anledning

Præsentation af Sekretariat for Byudvikling & Erhverv samt aktuelle tendenser i Albertslund Kommunes byudvikling.

Sagsfremstilling

I Albertslund Kommune er der fuld fart på byudviklingen. Gamle boliger renoveres, nye boliger skal bygges, bymidten og erhvervsområder omtænkes. Der skal i de kommende år findes institutionspladser til de mange nye børn, som forventes at komme til byen sammen med nye tilflytterfamilier, ligesom der skal etableres egnede boliger til kommunens seniorer, som der forventes at blive flere af. Alle kommunens afdelinger vil på kort eller længere sigt blive involveret i byudviklingsprocessen.

På dagens møde giver Pernille Bech, leder af Sekretariat for Byudvikling & Erhverv, en status på byudviklingen samt et indblik i, hvordan sekretariatet arbejder med en række konkrete byudviklingsprojekter.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning

Leder af Sekretariat for byudvikling fortalte som sekretariatets arbejde, samt om historien bag byudvikling med de forskellige formål. Fx, at skabe bedre livsvilkår i forbindelse med bl.a. støj og forurening.

Albertslund er en monofunktionalistisk by, som er planlagt og tænkt for at skabe bedre levevilkår efter anden verdenskrig.

Fokus i byudviklingen i Albertslund er på fællesskaber og fælles rum.

Sekretariatet for byudvikling arbejder under regler fra hhv.:

- Planloven
- Fingerplanen
- Kommuneplanstrategien, som er den fysiske planlægning af kommunen fremad. Strategien er besluttet af Kommunalbestyrelsen, men med inddragelse både internt og eksternt. Arbejdet mod en ny kommuneplansstrategi er netop igangsat.
- Kommuneplanen (gældende i 12 år)
- Lokalplaner, som er bindende for borgere. Demokratiske dokumenter, der kan ændres af Kommunalbestyrelsen. Lokalplaner svarer til en lov. Eksempel: Nye byretter i lokalplan, kan eksempelvis give nye beskatninger for virksomheder.

Særlige byudviklingstræk i Albertslund er fx:

- Hersted industripark
- Midtbyen

- Seniorboliger.

Projekter i midtbyen er bla. Hyldagerprojektet. Her er status, at VVM undersøgelse og lokalplan er under udarbejdelse. Herudover er der arbejdet med Albertslund centrum, her er status at masterplanen og miljøvurdering behandles i efteråret 2018. Yderligere er der Albo, som har været i udbud, og Kommunalbestyrelsen vælger projekt i september 2018. Ift. kanalgaden er status, at projektet forventes vedtaget i februar 2019.

Disse projekter har betydning for hvilke borgere der flytter til byen i fremtiden, og dermed betydning for den offentlige service, bl.a. i forhold til skoler og institutioner.

COWI hjælper Albertslund Kommune med en analyse af, hvad man forventeligt kan regne med af fremtidige borgere i de nye projekter, så der kan planlægges ud fra dette.

Flere af de kommende seniorbygninger er allerede lejet ud til Albertslund borgere, så det er de eksisterende borgere der flytter ind. Mens deres nuværende boliger bliver dermed ledige.

Der er nogle overvejelser i, at se hvad man kan gøre for, at få de ressourcestærke familier til at flytte til Albertslund.

Chefforum tog oplægget til efterretning, og besluttede at der skal afholdes en temadrøftelse af, hvordan vi skal arbejde fremadrettet med bl.a. Hersted Industripark.

Punkt 3: CF - Opfølgning på Trivsels- og APV rapport 2018; Status (15 min)

81.00.00-I00-1-18

Anledning

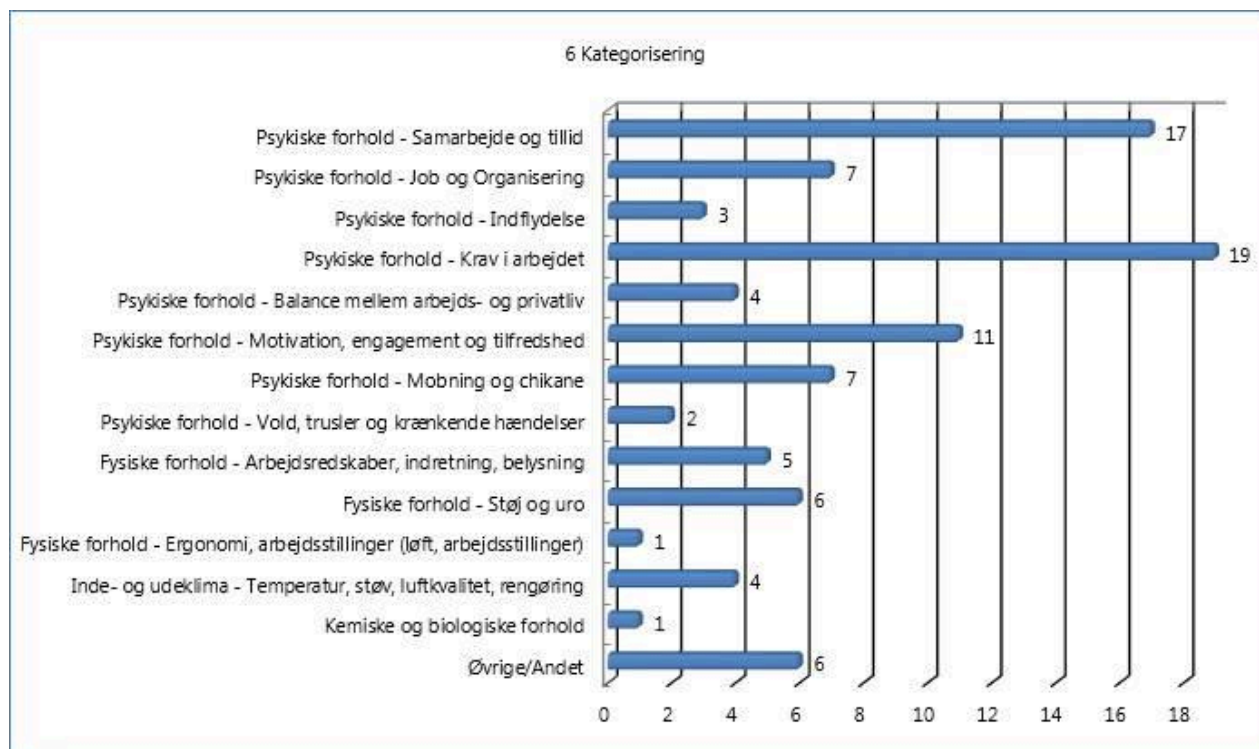
Chefforum præsenteres her for en status på det opfølgingsarbejde, der er sat i gang i forlængelse af Trivsels og APV målingen i foråret 2018. Status bygger på tre dele; de indberettede handleplaner i DEFGO (AK's system til gennemførelse og opfølgning på Trivsels- og APV målinger), HR's involvering i opfølgingsarbejdet samt Miljø og Tekniks arbejde med at følge op på det fysiske arbejdsmiljø.

Sagsfremstilling

Status på handleplaner i Defgo

Med udgangspunkt i rapporter fra Trivsels- og APV målingen i foråret 2018 har alle enheder i Albertslund Kommune haft til opgave at afholde lokale dialogmøder. På disse møder har medarbejdere og ledere udvalgt og drøftet de temaer, de har ønsket at gå mere i dybden med på arbejdspladsen. Efterfølgende har enhederne haft til opgave at udarbejde handleplaner i DEFGO (det elektroniske APV system).

Deadline for at lægge de handleplaner i DEFGO, som er knyttet til Trivsels – og APV rapporten 2018, var medio juni 2018. Den 14. august 2018 var der indskrevet i alt 115 handlingsplaner, hvoraf 22 dog står som ubesvarede (uden indhold). Det kan skyldes, at man har været inde og afprøve systemet uden efterfølgende at slette sit "testskema". Det reelle antal indtastede handlingsplaner, er derfor 93, som opgjort på kategorier, ser således ud:



Som det fremgår af tabellen så er:

- "Krav i arbejde" det største tema, med 19 handleplaner. Det udgør ca. 21 % af det samlede antal
- "Samarbejde og tillid", står for 17 handleplaner, hvilket udgør ca. 18%,
- "Motivation, engagement og tilfredshed" har 11 handleplaner, hvilket udgør ca. 12%.

De 93 handleplaner, er ikke nogen præcis indikator for, om der er fulgt op på Trivsels- og APV målingen i den udstrækning, det er aftalt på Chefforum. Udgangspunktet var 133 Trivsels- og APV rapporter på enhedsniveau, og hver enhed kan lave det antal handleplaner, de mener at have behov for. Nogle enheder har valgt at lave handleplaner sammen med en/flere andre enheder, mens andre vurderer, at de ikke har behov for at lave en handlingsplan. Og så er der de handlingsplaner, som HR er orienteret om, er i proces.

Status på opfølgningen på de "røde" rapporter

Chefforum vedtog i foråret 2018, en plan for opfølgning på de såkaldte "gule" og "røde" rapporter. Ifølge planen har afdelingschefen en særlig rolle i forbindelse med opfølgningen på de gule rapporter, mens både HR og cheferne er særligt involveret ved de røde rapporter. Nedenfor redegør HR for opfølgningen på de røde rapporter.

I alt seks enheder havde en rød rapport, som indikerer en måling, der er dårlig. De seks enheder er:

- Familieafsnittet
- Indskolingen Egelundsskolen
- Team arbejdsmarkedsparate
- Mellemtrin Herstedvester skole
- SFO Herstedvester skole
- Albertshøj gruppe 2

Der er afholdt forberedelsesmøder mellem afdelingschef, HR, TR, AMR og enhedsleder i hver af de seks enheder. På disse møder har HR gennemgået resultatet med ledere og medarbejderrepræsentanter, og deltagerne har aftalt rammer for dialogmødet i enheden samt deltagerens forskellige roller og bidrag i det kommende opfølgingsforløb.

Fire enheder har afholdt dialogmøder, mens kun en enkelt af de seks enheder pr. 14.8 har indskrevet en handleplan i DEFGO. Enhederne er bekendte med deadlines for dialogmøder og handleplaner, men flere af dem har ikke holdt det tempo, der er lagt op til i planen for opfølgning på røde rapporter. De 6 enheder har endnu ikke afholdt opfølgingsmøder mellem afdelingschef, leder, TR, AMR og HR, da processen som nævnt har taget længere tid end det oprindeligt aftalte. Opfølgingsmøderne forventes afholdt i løbet af september/oktober og her vil fokus være på at evaluere processen, afklare om der er behov for yderligere dialog/handleplan samt aftale plan for den videre opfølgning (herunder ny måling i januar 2019).

Det er HR's vurdering, at alle seks enheder arbejder med deres opfølgning. Især skolerne har været udfordret i forhold til at overholde tidsplanen, og derfor udestår meget af opfølgingsarbejdet stadig her. Nogle af de seks enheder har koblet HR meget tæt på hele processen, mens andre har valgt at klare det meste selv, og kun involveret HR i det obligatoriske. Præcis hvilke opgaver HR har påtaget sig, afhænger af de lokale behov og udfordringer. I nogle tilfælde har det handlet om hjælp til at planlægge og strukturere, i andre har det handlet om sparring, inspiration og viden. Ind imellem har HR også indtaget rollen som kontrollant med henblik på at sikre, at den aftalte ramme for opfølgning på de røde rapporter overholdes. Når handleplanerne er færdige, forventer HR at få en opgave i at understøtte at planerne bliver tilstrækkeligt konkrete til, at man kan følge op på deres effekt.

Samtidig med at der arbejdes med opfølgningen på alle seks enheder, så vurderer HR, at dette arbejde endnu kun er i sin opstart, og at der er behov for fortsat fokus og understøttelse fra chefer og HR, hvis de pågældende enheder skal lykkes med at holde fast i deres handleplaner, følge op på handleplanernes effekt og skabe de nødvendige forandringer.

Status på de "gule" rapporter

Modsat de røde rapporter har HR ikke haft en særlig opgave i forbindelse med opfølgingsarbejdet på de rapporter, der ligger i den gule kategori. Det betyder, at HR ikke har et samlet overblik over disse rapporter. På den baggrund opfordrer HR cheferne til at følge op på, om der er gennemført dialoger og udarbejdet handleplaner i Defgo i alle enheder.

I praksis har HR haft kontakt til en række ledere, TR'ere og AMR'ere fra enheder med gule rapporter, og givet råd og vejledning om fx. dialogredskaber, arbejdet med Defgo, planlægning af opfølgingsprocesser med mere. HR er også blevet kontaktet af en enkelt arbejdsplads, hvor dialogsamtalerne ikke blev gennemført i den form Chefforum havde vedtaget, hvilket HR efterfølgende har reageret på ved at indgå i dialog med ledere og TR.

Status på det fysiske arbejdsmiljø

Miljø & Teknik har ansvaret for de arbejdsmiljøsgager som vedrører de fysiske rammer. Der er pr. 14 august udarbejdet 15 handleplaner som vedrører det fysiske arbejdsmiljø. Handleplanerne fordeler sig på nedenstående kategorier:

- Fysiske forhold – Arbejdsredskaber, indretning, belysning (fem handleplaner)
- Fysiske forhold – Støj og uro – (fire handleplaner)
- Fysiske forhold – Ergonomi, arbejdsstillinger – (en handleplan)
- Inde- og udeklima – Temperatur, støv, luftkvalitet, rengøring – (fem handleplaner)

APV ScoreCard hvor alle besvarelser indgår viser, at der er peget på udfordringer med det fysiske arbejdsmiljø udover de handleplaner som er udarbejdet. Specielt vedrørende "Fysiske forhold – Støj og uro" og "Inde- og udeklima – Temperatur,

støv, luftkvalitet, rengøring". Det betyder, at flere enheder ikke i første omgang har prioriteret at arbejde med det fysiske arbejdsmiljø.

Miljø & Teknik har udarbejdet en procedure for opfølgning på lovpligtige 3-årige APV-sager, som beskriver opgaver, ansvar og kommunikation i forbindelse med disse sager. Det betyder bl.a., at Miljø & Teknik vil tage kontakt til afdelingscheferne for en vurdering og indledende prioritering af APV'erne. På samme måde er der udarbejdet en procedure over "løbende" APV-sager, som skal følges, når der opstår væsentlige ændringer i arbejdsmiljøet.

Begge procedurer er vedlagt til orientering. Procedurene kan også findes på medarbejdersiden.

Ny status

Til januar 2019 skal de enheder, der havde "røde" eller "gule" rapporter i Trivsels- og APV målingen 2018 lave en ny måling af den sociale kapital. HR foreslår, at næste status til Chefforum ligger i forlængelse af denne nye måling.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at Chefforum tager status på opfølgning på Trivsels- og APV målingen til efterretning
2. at Chefforum tager stilling til, hvornår de ønsker en ny status

Beslutning

HR konsulent Anne Mette H. Bertelsen orienterede om status på arbejdet med Trivsels- og APV rapporten på baggrund af DEFGO og HRs arbejde med de "røde" rapporter.

Ift. de gule rapporter, der er chefernes ansvar, præsenterede hver chef arbejdet og status fra deres afdelinger.

Generelt er arbejdet godt igang i alle afdelinger, men der er udfordringer med at få alt indberettet i DEFGO. Det blev understreget, at denne indberetning er lovpligtig.

Det er vigtigt, at cheferne husker at have arbejdet og processerne med Trivsels- og APV målingen med i overleveringen til nye ledere. Hvis der ikke løbende følges op, vil man ikke kunne forbedre indsatsen og den generelle trivsel.

Generelt er det vigtigt, at der udarbejdes konkrete handleplaner, processer og opfølgning. Det er cheferenes ansvar, at dette gennemføres. Cheferne er omdrejningspunktet, og har det overordnede ansvar. Men det kan overvejes, at uddelegere nogle af handleplanerne til ens ledere.

Bilag

Procedure; opfølgning APV-sager fysiske arbejdsmiljø

Procedure; opfølgning indeklimasager og "løbende" APV-sager

Punkt 4: CF - Opfølgning på Trivsels- og APV måling 2018; Tværgående indsatser (15 min)

81.00.00-I00-1-18

Anledning

KommuneMED skal på deres møde i september 2018 drøfte, om der er behov for at igangsætte nye tværgående indsatser, som en del af opfølgningen på Trivsels- og APV målingen 2018. I denne sag præsenteres Chefforum for overblik over de tværgående indsatser, der allerede er i gang, og de indsatser der er på tegnebrættet. Overblikket er tænkt som et udgangspunkt for en drøftelse af behovet for eventuelle nye tværgående indsatser.

Sagsfremstilling

Drøftelsen af behovet for tværgående indsatser, som opfølgning på Trivsels- og APV målingen 2018, kan med fordel tage udgangspunkt i to spørgsmål: Hvor skal organisationen bevæge sig hen? Og hvad har vi allerede sat i gang? Dermed ligger HR op til en drøftelse, som ikke tager et snævert udgangspunkt i fx. "krav i arbejdet" eller øvrige specifikke temaer fra Trivsels- og APV målingen, men derimod sikrer sammenhæng til DIF's indsatsområder og holder fokus på; hvad det er for en organisation, vi har brug for, for at løse vores kerneopgave, og hvordan kommer vi derhen.

Tværgående indsatser der følger op på resultatet af Trivsels- og APV målingen

En række af de tværgående indsatser, der er sat i gang/ eller som er på tegnebrættet i 2018, taler ind i resultatet af Trivsels- og APV målingen. Det er indsatser, der først og fremmest udspringer af Direktørforums indsatsområder for perioden 2018-2019 og KommuneMEDs arbejde med "Den robust arbejdsplads". Derudover er der også tværgående indsatser der knytter sig tæt til Ledelseskommissionens anbefalinger og de dialoger, der har været rundt omkring i organisationen på baggrund af resultatet af Trivsels- og APV målingen.

En væsentlig del af de tværgående indsatser, der enten er sat i gang, eller er planlagte, har til formål at styrke ledelse på tværs af Albertslund Kommune. Det er relevant i denne sammenhæng fordi god ledelse er en af forudsætningerne for at lykkes med kerneopgaven og trives i sit arbejde. De forskellige indsatser kredser især om myndighedsledelse, tværgående ledelse og arbejdsmiljøledelse. Eksempler på indsatser der allerede er sat i gang, eller som er på tegnebrættet er fx:

- Indsatsen for at styrke myndighedsledelse overalt i organisationen
- Kommende ledertræningsforløb med fokus på tværgående ledelse (for ledere i Børn, Sundhed og Velfærd)
- HRs introduktion af nye ledere til arbejdsmiljøopgaven
- HR's tætte opfølgning på "røde" trivselsrapporter
- Forbedret ledelsesinformation om krænkende hændelser og arbejdsskader med henblik på forebyggelse

En anden vigtig forudsætning for at lykkes og trives på en arbejdsplads er klare rammer samt tydelige og meningsfulde forventninger. Når vi ved, hvad vi skal (kerneopgaven), og forstår formålet, så styrker vi også vores forudsætninger for at prioritere i vores arbejde, og håndtere de krav vi møder. Derfor er der også i 2018 sat gang i, eller planlagt, en række forskellige tværgående indsatser, der alle har fokus på at tydeliggøre de rammer og forventninger, der er til ledere og medarbejdere i Albertslund Kommune. Eksempler på sådanne indsatser er fx:

- Fokus på "ledelse i praksis" på Lederforum og Store Lederdag (kx. ledelse af kerneopgaven, ledelseskommunikation m.m)
- Udarbejdelse af nyt ledelsesgrundlag
- Styrkelse af den interne kommunikation (herunder ledelseskommunikationen)
- Tydeliggørelse af arbejdsmiljølederens rolle:

- er nu beskrevet af arbejdsgruppe under KommuneMED (se bilag)

- bliver et tema på StoreMEDdag

- lokale MED-udvalg/TRIOer opfordres til at sætte "det gode MED-/arbejdsmiljø Samarbejde" på dagsordenen

- det er obligatorisk at deltage i arbejdsmiljøuddannelse

- Retningslinje for digital chikane og mobning

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum drøfter hvorvidt de eksisterende tværgående indsatser skal suppleres på baggrund af resultatet af Trivsels- og APV rapporten 2018.

Beslutning

HR præsenterede de eksisterende tværgående indsatser med fokus på ledelseskommisionens anbefalinger, kommunikationsstrategien og den robuste arbejdsplads som indsatser der imødekommer de mangler som resultaterne af APV-og trivselsmålingen peger på. Dog vil KommuneMED forvente indspil til indsatsområder, særligt på "krav i arbejde", hvor Albertslund Kommune trives dårligst.

Chefforum drøftede hvorvidt de eksisterende tværgående indsatser skal suppleres på baggrund af resultatet af Trivsels- og APV rapporten 2018, herunder særligt om man kan bryde problematikken med krav i arbejde ned i konkrete handlingsmuligheder, og se nærmere på:

- 1) Kompetencer
- 2) Afslutning af opgaver
- 3) Hvad løser man til 70 % og hvad skal løses til 100 %?
- 4) Ny norm: ok at vi ikke gør alt, så længe vi gør vores bedste og det nødvendige - kan/skal opgaver
- 5) Afklaring af hvornår man er på arbejde, og hvornår man har fri.

Løsningen skal ske i organisationen og i samarbejdet med medarbejderne i hver afdeling.

Chefforum foreslog følgende handlingsplan:

- KommuneMED bruger storeMED-dag til at se nærmere på hvordan der kan arbejdes med krav i arbejde.
- Drøftelsen tages herefter i de enkelte medudvalg.
- Opsamling på forslag udarbejdes til handlingsplan
- Planen præsenteres for ØU.

Chefforum besluttede, at de som ledere skal være rollemodeller ift. krav i arbejde.

Bilag

Beskrivelse af arbejdsmiljøleders rolle, opgave & ansvar

Punkt 5: CF - Opfølgning på Trivsels- og APV måling 2018; Ledelsesinformation (30 min)

81.00.00-I00-1-18

Anledning

I denne sag præsenteres Chefforum for de muligheder for ledelsesinformation, som er indbygget i Defgo (AK's system til gennemførelse og opfølgning på Trivsels- og APV målinger). På den baggrund ønskes en drøftelse af hvilken ledelsesinformation Chefforum fremover ønsker at blive præsenteret for til understøttelse af arbejdet med at følge op på Trivsels- og APV målingen 2018.

Sagsfremstilling

Defgo giver mulighed for to former for standard rapporter, der kan bruges til at skabe overblik over opfølgningen på Trivsels- og APV målingen 2018. Rapporterne indeholder henholdsvis:

1. en "Kategoriseringsstatistik"
2. en "Samlet statistik" over alle grupper

Kategoriseringsstatistikken viser oplysninger om antal udarbejdede APV handleplaner, indenfor hver (tema)kategori. Kategorierne er:

- Samarbejde og tillid
- Job og Organisering
- Indflydelse
- Krav i arbejdet
- Balance mellem arbejds- og privatliv
- Motivation, engagement og tilfredshed
- Vold, trusler og krænkende hændelser
- Arbejdsredskaber, indretning, belysning
- Støj og uro
- Ergonomi, arbejdsstillinger
- Inde- og udeklima – temperatur, støv, luftkvalitet, rengøring
- Øvrige/Andet

Kategorien "Øvrige/Andet" anvendes til temaer der går på tværs af organisationen, f.eks. et nyt tema.

Statistikken er inddelt i forskellige niveauer, så man kan se hvor mange handleplaner, der er lavet på et givent niveau. Niveauerne er:

- Hele kommunen
- BKMB direktørniveau (tværgående for hele direktørområdet)
- BKMB afdelingsniveau
- BSV direktørniveau (tværgående for hele direktørområdet)
- BSV afdelingsniveau
- Stabsfunktionsniveau og ledelse (Sekretariat for Politik og Ledelse, Økonomi & Stab og Chefforum)

Derudover giver statistikken også indblik i hvordan handleplanernes kategorier fordeler sig på afdelinger.

Samlet statistik for alle grupper indeholder de samme tabeller som ovenfor plus nedenstående oplysninger:

- Oversigt over deadlines for handleplaner (beskrevet i statistikken som blanketter)
- Uløste handlingsplaner vs. Uløste med overskredet deadline
- Oplysninger om eventuelle handleplaner markeret som fortrolige

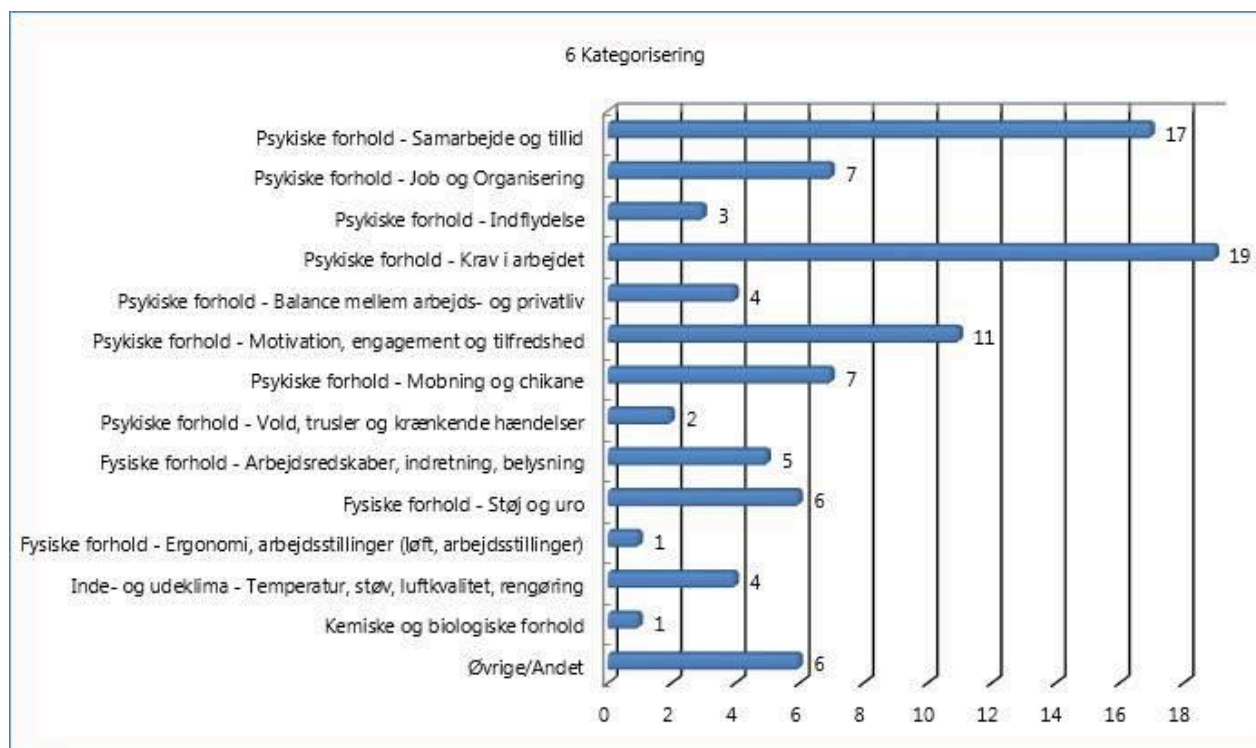
Disse oplysninger er på kommuneniveau, og alle tabeller der indeholder tal er her suppleret med grafer.

Eksempler på tabeller og grafer

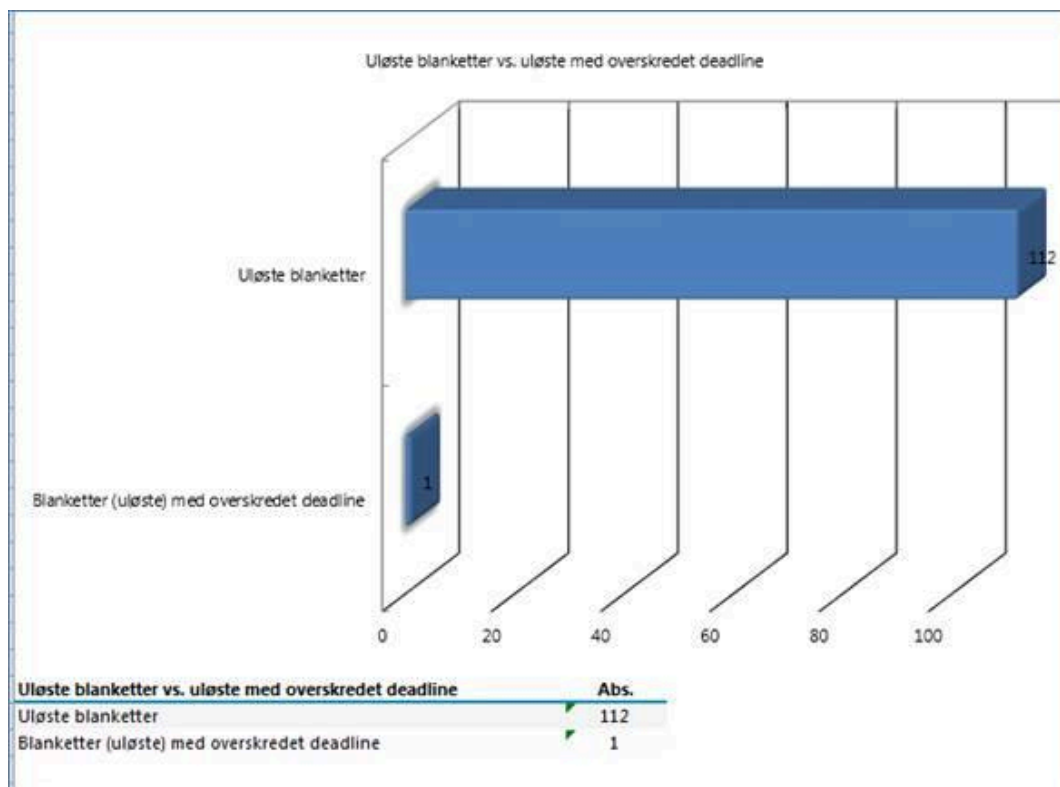
Der er pr. 14. august 2018 indskrevet 115 handlingsplaner, der fordeler sig på følgende temaer:

6 Kategorisering	Pct.
Psykiske forhold - Samarbejde og tillid	14,78%
Psykiske forhold - Job og Organisering	6,09%
Psykiske forhold - Indflydelse	2,61%
Psykiske forhold - Krav i arbejdet	16,52%
Psykiske forhold - Balance mellem arbejds- og privatliv	3,48%
Psykiske forhold - Motivation, engagement og tilfredshed	9,57%
Psykiske forhold - Mobning og chikane	6,09%
Psykiske forhold - Vold, trusler og krænkende hændelser	1,74%
Fysiske forhold - Arbejdsredskaber, indretning, belysning	4,35%
Fysiske forhold - Støj og uro	5,22%
Fysiske forhold - Ergonomi, arbejdsstillinger (løft, arbejdsstillinger)	0,87%
Inde- og udeklima - Temperatur, støv, luftkvalitet, rengøring	3,48%
Kemiske og biologiske forhold	0,87%
Øvrige/Andet	5,22%
Ubesvaret	19,1%
Basis	115

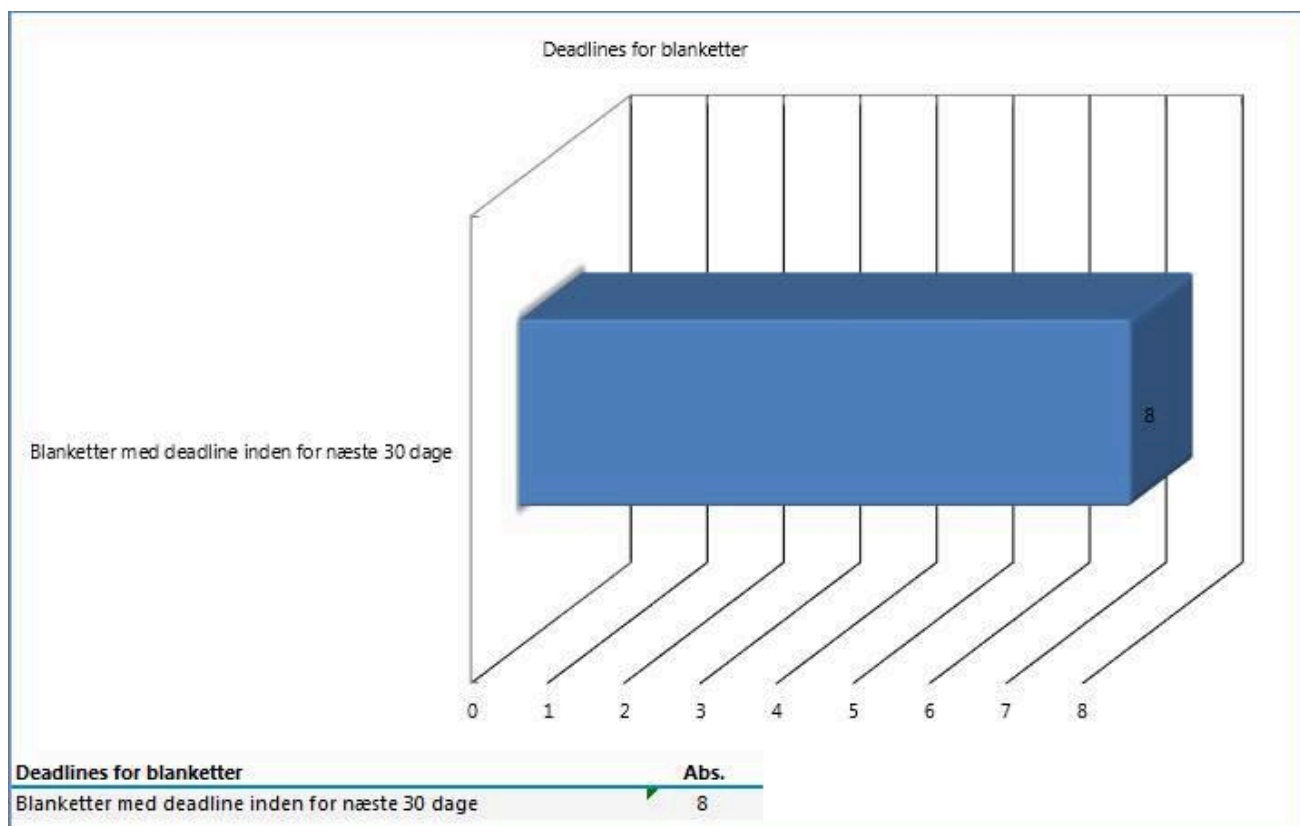
Grafen der matcher ovenstående tabel ser sådan ud:



Oversigt over antal handleplaner (blanketter) der venter på at blive løst samt antal handlingsplaner, hvor deadline er overskredet.



Oversigt over antal handleplaner (blanketter), der har deadline inden for de næste 30 dage.



Form og indhold

Den samlede tværgående statistik med både tabeller og grafer er relevante for f. eks., Direktørforum, Chefforum, Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring samt KommuneMED. Ønsker man et overblik over den enkelte afdeling, er det muligt at fjerne tabeller og grafer i statistikken, så den enkelte afdelinger kun får de oplysninger, der er relevante for deres område.

Hvis Chefforum har brug for supplerende tabeller og/eller grafer, vil det i mange tilfælde være muligt. I så fald vil det være leverandør, der skal lave det nødvendige ekstra setup, hvilket vil koste et antal konsulenttimer.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum tager stilling til den ledelsesinformation gruppen fremad vil præsenteres for til understøttelse af opfølgning på Trivsels- og APV måling 2018.

Beslutning

HR-konsulent Anne Mette H. Bertelsen bad Chefforum om, at komme med inputs til behov for ledelsesinformation ifm. APV- og trivselsmålingen.

Chefforum havde følgende ønsker til ledelsesinformation:

- Kvartalsvise opsamlinger ift:
 - Hvor mange handleplaner er lavet og hvordan fordeles de på temaer
 - Hvordan fordeler handleplanerne sig på afdelingerne
 - Overblik over hvor deadlines overskrides.

Hvis lederne har specifikke ønsker ift. deres afdelinger, skal de tage fat i HR-afdelingen.

Punkt 6: CF - Evaluering af budgetseminar (30 min)

00.01.00-A00-58-17

Anledning

På baggrund af budgetseminaret d. 18. august 2018, ønskes der en drøftelse og evaluering heraf.

Sagsfremstilling

Budgetseminarets indhold og forløb ønskes evalueret med udgangspunkt i en drøftelse af bl.a.:

- Rammesætningen af budgetkataloget
- Indhold i oplæg
- Tidsperspektivet og seminarets forløb
- Rollefordelingen og ansvar for besvarelse af spørgsmål
- Det logistiske omkring seminaret

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter og evaluerer budgetseminaret

Beslutning

Chefforum drøftede budgetseminarets afvikling med følgende fokus punkter:

Spørgsmål: Spørgsmålene tog længere tid end forventet, dermed anbefaler Chefforum at man fremover sætter mere tid af til spørgsmålene, da de skabte en god drøftelse.

Rammesætning: Det skal være tydeligere fra starten af seminaret, hvad formålet med seminaret er.

Længden: Seminaret tog længere tid end forventet. Chefforum anbefaler, at man sætter mere tid af på et kommende budgetseminar.

Budgetanalysen: Chefforum anbefaler, at man fremover visualisere hvert område, udover analyseskabelonerne. Hermed får politikerne et præcist indblik i, hvad der er på spil.

Udover analyseskabelon kan man gøre mere visuelt.

Rollerne: Hvordan rollefordelingen er i mellem chefer og direktører skal fremover aftales inden seminaret.

Oplæg: Chefforum foreslår at oplæggene fremover tager udgangspunkt i at der er flere svar og muligheder. Politikerne skal præsenteres for mulighedsrum, og hvert forslag skal ikke gennemgås. Men politikerne kan i stedet stille spørgsmål til forslagene.

Punkt 7: CF - Hvad skal kommunikeres ud efter dagens møde? (10 min)

00.01.00-A00-57-17

Beslutning

Cheferne skal kommunikere følgende ud til deres afdelinger:

- Opfølgning på APV- og Trivselsmålingen: Der kommer noget inspiration ud til handlinger.

Punkt 8: CF - Evt. (20 min)

00.01.00-A00-57-17

Beslutning

Chefen for Miljø og Teknik orienterede Chefforum om, at der er sket omrokeringer i ledergruppen på hendes område.

Chefen for Social & Familie orienterede om, at lederen af sundhedsplejen har sagt op.

Chefen for Skoler & Uddannelse orienterede om, at lederen af Herstedvester skole har sagt op.

Chefen for Drift & Service orienterede om, at Albertslund Kommune har haft besøg af en ekstern miljørevisor, der ud over enkelte afvigelser gav kommunen ros for arbejdet med miljø.

Chefen for Økonomi & Stab orienterede om, at KKR sekretariatet igen samles på Albertslund Rådhus, og dermed kommer der yderligere fem KKR-konsulenter til Rådhuset.