

REFERAT Chefforum d. 28-06-2017

Mødedato Onsdag d. 28. juni 2017 kl. 10:00

Mødested Kontor 1,015 på 1. sal i Sundhedshuset (Leder af plejeboligområdets kontor)

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Ramme for trivsels og APV måling i Albertslund Kommune 2018.....	4
CF - Ramme om kursusforløb: Bedre borgerbetjening og effektiv forvaltning.....	7
CF - Administrationsanalyse - Analysespor til budget 19.....	9
CF - Opfølgning på tendenser i LULS.....	10
CF - Orientering om Økonomirapport nr 3.....	11
CF - Registrering af krænkende hændelser (kl.11.55-12.05).....	12
CF - Evt.....	13

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-3-17

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen for mødet godkendes
2. at referat for mødet af 14. juni 2017 godkendes

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

Punkt 2: CF - Ramme for trivsels og APV måling i Albertslund Kommune 2018

87.00.00-A26-2-17

Anledning

På kommuneMED d. 19.6 2017, blev rammen for trivsels- og APV måling i Albertslund Kommune 2018 drøftet med udgangspunkt i 2 fremlagte modeller. Et enigt KommuneMED pegede på model 1. Dette blev begrundet med, at:

- fra et ledelsesperspektiv er det relevant, at have et samlet overblik over trivslen i kommune.
- med model 1 er det muligt at lave direkte benchmarking med måling i 2015 og måling i 2018.

KommuneMED nedsatte en arbejdsgruppe med 3 repræsentanter, der i samarbejde med HR og udvikling vil arbejde videre med den kommende proces.

Sagsfremstilling

I foråret 2015 gennemførte Albertslund kommune den seneste Trivsels- og APV måling. Udgangspunktet var et omfattende spørgeskema med særligt fokus på social kapital, som blev sendt ud til alle ansatte. Resultaterne blev sammenfattet i én hovedrapport og herunder en lang række afdelings- og enheds rapporter.

Målingen blev efterfulgt af en workshop for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. På workshopen blev deltagerne klædt på til at gennemføre konstruktive dialogmøder med alle medarbejdere. Efterfølgende blev der afholdt dialogmøder overalt i organisationen for at nuancere resultatet af målingen og aftale en målrettet indsats for at styrke den sociale kapital, hvor der var behov.

Som aftalt i KommuneMEDs årlige arbejdsmiljø drøftelse for 2017, så er det afgørende indledningsvist at drøfte, hvad vi ønsker at måle på, hvad vi vil bruge målingen til, og hvordan vi får et koncept, der understøtter den lokale dialog og udarbejdelsen af handlingsplaner bedst muligt. Med udgangspunkt i erfaringerne fra sidste gang, samt erfaringer med trivsels- og APV målinger fra andre kommuner ser HR Udvikling to mulige hovedmodeller til gennemførelsen af en trivsels- og APV måling.

Model 1 – Gentagelse af trivsels- og APV måling fra 2015

Den første model består i en gentagelse af den spørgeskemaundersøgelse som blev gennemført for første gang i 2015 (se bilag). Ligesom sidst vil det være analyseinstituttet Interresearch, der står for undersøgelsen

Fordelene ved at gentage modellen fra 2015 er:

- Ved at gentage målingen fra 2015, bliver det muligt at sammenholde den nye måling fra 2017 med målingen fra 2015.
- Modellen skaber et samlet overblik over organisationen. Dermed får Direktørforum, Chefforum og KommuneMED en klar indikation på, om der er steder i organisationen, hvor der er behov for en særlig indsats for at styrke trivslen og den sociale kapital.
- Da Model 1 er forankret i HR Udvikling, som tilrettelægger, gennemfører og evaluerer målingen, indebærer modellen en ensartethed på tværs af organisationen og en relativ stor sikkerhed for at alle inkluderes i målingen.

Ulemper ved at gentage modellen fra 2015 er:

- Den centrale forankring og styring kan øge risikoen for, at der ikke opnås det ønskede ejerskab for målingen på de enkelte arbejdspladser. Det kan give dårligere betingelser for den lokale dialog og de handlinger, som målingen skal følges op med, hvis den skal medvirke til øget trivsel og højere social kapital.
- Erfaringerne fra målingen i 2015 har vist, at det store samlede overblik og fokus på de tværgående udfordringer, kan være svært at omsætte til gode lokale løsninger.

Potentialer:

For at imødegå ovennævnte udfordringer kan Model 1 med fordel kombineres med det redskab til opfølgning på målingen, som kaldes Trivselskompasset (se bilag). Formålet med trivselskompasset er at understøtte lederne i at gennemføre en god og målrettet dialog, der munder ud i en klar handlingsplan. Trivselskompasset er gratis og kan gøres tilgængeligt via Medarbejdersiden.

Derudover indbyder HR Udvikling alle ledere, TR'er og AM'er til et fyraftensmøde i KB salen, hvor redskabet gennemgås.

Model 2 – en lokalt forankret og dialogbaseret trivselsundersøgelse og APV

Kernen i model 2 er en trivsels- og APV måling, der styres og gennemføres af den enkelte arbejdsplads.

Udgangspunktet er et elektronisk spørgeskema til måling af social kapital, der stilles gratis til rådighed af det nationale forskningsråd for arbejdsmiljø (se bilag). Spørgeskemaet består af 21 spørgsmål og er afprøvet i bl.a. SPO og Økonomi & Stab, som har været tilfredse med det. Spørgeskemaet indeholder ikke APV delen, som i stedet gennemføres mundtligt i forbindelse med den dialog, der skal følge op på målingen.

Fordelene ved at introducere en lokal forankret model:

- Den primære fordel ved model 2 er den stærke lokale forankring. Ledere og medarbejdere får et anderledes ejerskab, fordi de selv bliver ansvarlige for alt - fra måling til dialog og handleplaner. Med en lokal forankring, bliver det op til den enkelte arbejdsplads at sikre en høj svarprocent og argumentere for, at det "er besværet værd" at gennemføre en måling.
- Spørgeskemaet er brugervenligt, og der genereres automatisk en rapport til den enkelte enhed, så snart målingen er afsluttet.
- Selve målingen vil være mindre ressourcetung dels fordi antallet af spørgsmål er færre, dels fordi der ikke er behov for at entre med et analyseinstitut.

Ulemperne ved at introducere en lokal forankret model:

- I modsætning til model 1 skaber model 2 i udgangspunktet ikke noget samlet overblik for Direktørforum, Chefforum og KommuneMED. Målingen gennemføres lokalt og der genereres ikke en stor fælles rapport.

Potentialer:

Ovennævnte ulempe forventes at kunne opvejes af muligheden for at trække relevant data (sygefravær, personale omsætning, påbud fra arbejdstilsynet etc.) på tværs af organisationen, som kan synliggøre områder i organisationen, der har behov for særlig understøttelse.

Alternativt vil det være muligt at benytte Det nationale Forskningsråds spørgeskema til måling af den sociale kapital på en måde, så der genereres en samlet rapport. I så fald vil der dog være behov for at inddrage et analyseinstitut til at gennemføre målingen, og HR Udvikling vil dermed overtage styringen af målingen.

I model 2 vil HR Udvikling understøtte ledere, TR'ere og AM'ere med en fælles tidsplan, som alle skal overholde. Det vil sige et "kit" af måle- og dialogredskaber samt et tilbud om sparring til, hvordan målingen kan gennemføres nemt, overskueligt og med størst værdi for den enkelte arbejdsplads.

Model 2 skal (ligesom Model 1) følges op af en efterfølgende dialog, der skal munde ud i en plan for, hvordan man lokalt vil arbejde for at styrke trivslen og den sociale kapital. Som ved model 1, foreslås dialogen gennemført med udgangspunkt i Trivselskompasset.

Økonomi

Der er indhentet et overslag på pris på måling ved gennemførelse af model 1 på kr. 140.000

Indstilling

KommuneMED indstiller,

- at Chefforum godkender valget af model 1.

Beslutning

Anne Mette præsenterede forslag til rammen for trivsels og APV måling og chefforum drøftede oplægget med følgende kommentarer:

- Skal der være mulighed for et frit felt, hvor man kan skyde frit fra hoften?
- Der var nogle gode kommentarer i felterne sidste gang, men de skal også bruges til noget efterfølgende
- Det vil være godt med en mulighed for at lave nogle nedslag ind imellem de store målinger - et værktøj / et minitrivselskoncept
- Der er brug for den store model til at sammenligne på tværs

Arbejdet går i gang i februar 2018, og der arbejdes videre efter model 1.

Bilag

Bilag 1_ Spørgeskema 2015.pdf

Bilag 2_SocialKapital.pdf

Bilag 3_Trivselskompass_APV

Punkt 3: CF - Ramme om kursusforløb: Bedre borgerbetjening og effektiv forvaltning

81.04.00-A00-1-16

Anledning

I sommeren 2016 vedtog Chefforum planen for den tværgående kompetenceudvikling for perioden frem til 2016/2017. I den forbindelse blev det aftalt at alle ansatte på rådhuset skal gennemføre et obligatorisk kursus under overskriften; Bedre borgerbetjening og effektiv forvaltning.

Det obligatoriske forløb er en opfølgning på borgerrådgiverens anbefaling i den beretning, der blev behandlet af kommunalbestyrelsen i juni 2016. Forløbet har til formål at fokusere den professionelle identitet ved at udvikle og understøtte viden og kompetencer hos medarbejdere om grundlæggende sagsbehandlingsregler og reglernes betydning for sagsbehandlingsprocessen. Fokus vil være på at skabe et fælles sprog og et solidt fundament for god sagsbehandlingspraksis. I denne sag præsenteres et forslag til den praktiske tilrettelæggelse og gennemførelse af kurset.

Sagsfremstilling

I forbindelse med beslutningen om at gennemføre kursusforløbet, blev det aftalt, at administrationen skulle afsøge mulighederne for at tilrettelægge og gennemføre forløbet sammen med Glostrup kommune. Det viste sig, at Glostrup var interesseret i at afholde det samme kursus, men på et tidligere tidspunkt, end det har været muligt i Albertslund. Kurset er således allerede gennemført i Glostrup med Borgerrådgiveren som underviser. Det betyder til gengæld, at Albertslund kan lære af de erfaringer, der er gjort i Glostrup, som derfor er indarbejdet i det nedenstående forslag til tilrettelæggelsen og gennemførelsen af kurset i Albertslund.

Den oprindelige plan var at gennemføre kurset på to halve dage med fokus på:

- Den kommunale forvaltning – at arbejde i en politisk styret organisation
- Grundlæggende forvaltningsret og sagsbehandlingsregler
- Økonomiske rammer
- Digital understøttelse

Erfaringerne fra Glostrup peger på at undervisningen skal gøres praksisnær, og tilpasses den enkelte gruppe i videst muligt omfang, for at blive relevant for alle deltagere. På den baggrund foreslås det, at forløbet tilrettelægges tæt på de enkelte afdelinger, med henblik på at inddrage afdelingsrelevante problemstillinger og derigennem gøre undervisningen mere praksisnær. Den nærmere planlægning og undervisning vil ske i samspil mellem HR Udvikling, Borgerrådgiveren, afdelingernes jurister og den lokale ledelse. Dertil kommer, at niveauet skal tilrettelægges efter afdelingens behov. Derudover foreslås det at udelade temaerne: Den økonomiske ramme og Den digitale understøttelse fra det obligatoriske program. I stedet udbydes et gå-hjem møde med fokus på disse temaer for de særligt interesserede. Dermed holder det obligatoriske kursus et stramt fokus på den kommunale organisation og sagsbehandlingsprocessen, samtidig med at formålet er intakt: det handler om at sikre et tydeligt og fælles grundlag for myndighedsudøvelse i AK.

I det vedlagte bilag gennemgås et forslag til kursusforløbets indhold, form, program med mere.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller

1. at forslaget til den praktiske tilrettelæggelse og gennemførelse af kurset: Bedre borgerbetjening og effektiv forvaltning godkendes.

Beslutning

Anne Mette fremlagde rammen om kursusforløbet. Chefforum drøftede oplægget med følgende kommentarer:

- Det vil være godt at blande holdene
- Der er en vigtig del omkring timing - der kører meget undervisning på beskæftigelsesområdet i efteråret og der skal fokus omkring, at vi ikke skal lukke kontorerne helt
- beskæftigelse skal nok til sidst
- Sammenhængene skal tænkes ind imellem fagområderne - f.eks. KKP og familieafsnittet

- Der afholdes et indledende kursus for cheferne selv, og de møder op og byder velkommen på holdene og indleder ud fra en fælles skabelon med vægt på, at borgeren i fokus
 - Kurset for cheferne lægges så vidt muligt, der hvor der i forvejen er et møde
- Opfølgning: Der er behov for et opsamlingsheat og afkrydsningsystem, så vi sikrer at alle er med
 - Det bør tænkes ind at vi kører det én gang om året obligatorisk, så vi samler nye medarbejdere op
- Cheferne skal være tydelige i udmeldingerne om, hvem kurset er obligatorisk for
 - cheferne laver lister over hvem det er

Det blev aftalt, at vi starter i efteråret, men afslutter forår 2018. Alle chefer melder inden 15. august lister ind til Anne Mette over, hvem der skal med på kursus - som udgangspunkt alle med forvaltningsretlige opgaver.

Bilag

Kursusforløb; øget kvalitet i sagsbehandlingen til CF

Punkt 4: CF - Administrationsanalyse - Analysespor til budget 19

00.01.00-A00-23-17

Anledning

Chefforum præsenteres for og drøfter:

1. Status for de fire analysespor til mulige effektiviseringer af administrationen til budget 19 og frem
2. Skitse til tidsplan for analysen fremadrettet

Sagsfremstilling

På Chefforum d. 03.04.17 præsenterede afdelingschefen for Økonomi og Stab fire analysespor med henblik på besparelser i 2019. Analysepointerne blev efterfølgende kvalificeret af afdelingscheferne.

De fire analysespor:

1. Automatisering af manuelle processer
2. Potentialer fundet af netværket Styrket Administration (faglig ledelse/organisering)
3. Dobbeltfunktioner i administrationen
4. Fælles opgaveløsning med andre kommuner

Analysen er iværksat på baggrund af beslutning i styregruppen for budgetanalyser i forbindelse med budget 18 og skal bidrage til en smal og effektiv administration i Albertslund Kommune. Analysen af administrationen er forankret i Chefforum.

På mødet orienteres cheferne om status på analysepointerne. Herpå følger en skitse af tidsplanen for analysen fremadrettet.

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at Chefforum drøfter status og tidsplan for de fire analysespor.

Beslutning

Helle præsenterede status på administrationsanalysen

- Automatisering:
 - Omtale automatisering som digital assistent - her lægger vi os op af andre og digitaliseringsforeningen
 - Eksempler: Bilagsafstemning, telefonregninger - manuelle processer hvor man laver det samme
- Styrket administration
 - Vi samler data og går på inspirationstur til andre kommuner til samlet administration
 - Forslag om at tage en drøftelse på lederforum om kultur og forståelse for hvor man er ansat
 - Sikre ledelse af de faglige medarbejdere - målet er at blive dygtigere til at løse opgaverne på det faglige felt
- Dobbeltfunktioner
 - Hvad oplever vi?
 - Effektiviseringer
- Fælles opgaveløsning med andre kommuner
 - F.eks. byggesagsbehandling
 - Kræver forankring fra toppen - kommunaldirektører
 - Jette indgår i en lille gruppe om administrativ robusthed med nabokommunerne, som er i gang med en drøftelse
 - Tænke ind hvor vi er sårbare

Chefforum tog orienteringen til efterretning. Næste status er i oktober / november måned.

Punkt 5: CF - Opfølgning på tendenser i LULS

00.01.00-A00-25-17

Anledning

Ved chefforums møde d. 18. maj blev det besluttet, at chefforum skulle dele blikket på tværs af LULS med hinanden. Ikke alle LULS er gennemført endnu.

Sagsfremstilling

Det ønskes at chefforum i fællesskab samler op på LULS. Det gælder bl.a. om der er tendenser på tværs som bør gribes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum drøfter LULS og de tematikker som gør sig gældende på tværs af samtalerne

Beslutning

Chefforum drøftede de vigtigste opsamlingspunkter fra deres LULS samtaler. Opsamling udsendes særskilt.

Punkt 6: CF - Orientering om Økonomirapport nr 3

00.30.14-G01-4-17

Anledning

4 gange om året får Økonomiudvalget en orientering om kommunens økonomi. En sådan orientering fik de medio juni måned. Som tidligere aftalt behandles denne på efterfølgende chefforum.

Sagsfremstilling

I Økonomirapport nr. 3 pr. ultimo maj 2017 har Økonomi og Stab og de budgetansvarlige givet et overblik over status på økonomien overordnet og pr. afdeling. Desuden findes et sær afsnit om beskæftigelses- og Social og Familieområdet, som har været praksis hidtil.

Indstilling

Chef for Økonomi og Stab indstiller,

1. at Økonomirapporten tages til efterretning.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 7: CF - Registrering af krænkende hændelser (kl.11.55-12.05)

87.00.00-G00-3-15

Anledning

Arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgiveren at sikre, at arbejdet bliver udført sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Medarbejdere skal ikke komme til skade ved ulykker eller ved på længere sigt at få en erhvervssygdom.

Sagsfremstilling

Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring har på mødet den 18. april 2017 drøftet, at der ikke sker en løbende elektronisk registrering af de krænkende hændelser medarbejderne på daginstitutions- og skoleområdet er udsatte for. De manglende registreringer gør det vanskeligt for kommunen at afdække mønstre og sikre et sundt og godt arbejdsmiljø. Samtidig kan det betyde, at skadesramte medarbejdere går glip af muligheden for at få tilkendt en arbejdsskadeerstatning, fordi den fulde dokumentation for belastningen af medarbejderen ikke er tilstede.

Lovgrundlag

Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø

Indstilling

Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring indstiller at:

1. KommuneMED drøfter hvilke indsatser der anbefales iværksat

Historik

KommuneMED, 19. juni 2017, pkt. 4:

KommuneMED drøftede den foreslåede plan og bakkede op om denne. Der var ikke yderligere forslag til indsatser.

KommuneMED hilste opmærksomheden på registrering af krænkende hændelser velkommen, både set fra ledelsesside og medarbejderside.

Det blev bemærket, at der er et særligt fokusområde vedr. systematik og prioritering. Her kan der være inspiration at hente i den måde, der allerede arbejdes med registreringer i forhold til voldsanvendelse. Registreringer af denne karakter skal være en del af hverdagen, og der skal være faste procedurer for, hvordan og hvornår temaet sættes på dagsordenen.

KommuneMED havde også fokus på italesættelsen af, at krænkende hændelser kan sidestilles med et overgreb og dermed en arbejdsskade, der skal tages alvorligt.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Forslag til indsatser for registrering af krænkende hændelser

Punkt 8: CF - Evt.

00.01.00-A00-3-17

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning om:

- Udligning
- Folkemødet
- Kurser i mødesager