

REFERAT Chefforum d. 05-01-2017

Mødedato Torsdag d. 05. januar 2017 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Kvalificering af netværkstemaer forår 2017.....	4
CF - Forslag til intern praktik uge.....	6
CF - Evt.....	8

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.10-A00-3-16

Anledning

Her gives et kort resumé af sagen. Hvad drejer sagen sig om

Indstilling

Direktøren for... indstiller,

1. at

Sagsfremstilling

Her skrives sagsfremstillingen så kort og præcis som muligt, og skal indeholde et kvalificeret beslutningsgrundlag

Sagsfremstillingen skal så vidt muligt begrænses til 1 A4 side. Fylder det mere skrives der et selvstændigt baggrundsnotat og et informativt resumé i baggrundsfeltet.

Overskrifter i afsnittet må ikke være med fed, men med almindelig skrift og *kursiv*

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

Punkt 2: CF - Kvalificering af netværkstemaer forår 2017

00.00.00-A00-41-16

Anledning

De indsendte netværkstemaer skal kvalificeres i CF

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at temaerne kvalificeres af chefforum

Sagsfremstilling

I NS3 er medlemmerne af Chefforum ansvarlige for temadrøftelser i egen organisation med mulig bistand fra Netværkssekretariatet.

På dette Chefforum kvalificeres de indsendte temaer, hvorefter temaejerne tilretter temaerne.

De endelige temaer sendes senest til Netværkssekretariatet d. 13. januar kl. 12.

På Chefforum den 19 januar inviteres et temapanel af niveau 4 og 5 ledere til ligeledes at kvalificere temaerne, og på samme cheffmøde foretages den endelige prioritering og beslutning om hvilke temaer der sættes igang i april 2017.

Til kvalificeringen er udarbejdet et hjælpeværktøj:

- Kan temaet potentielt skabe bedre velfærd for borgeren, og dermed øge borgerens oplevede kvalitet i mødet med kommunen.
- Indeholder temaet en aktuell udfordring eller en brændende platform: Er der et reelt behov for og et ønske om, at få udfordringen løst i organisationen i både top og bund?
- Er temaet tværgående: Temaet kan ikke løses i den enkelte afdeling, men kræver samarbejde på tværs af fagligheder og afdelinger. Kan arbejdet med temaet skabe nye relationer og øge samarbejdet på tværs i organisationen?
- Rummer temaet stor kompleksitet? Det er svært at definere og finde løsninger på, og temaet har derfor et målsøgende fokus, og netværk som arbejdsform er derfor oplagt.
- Kan temaet generere ny viden på tværs af (fag)områder og afdelinger, og dermed styrker kommunens samlede kompetenceniveau.
- Giver temaet anledning til innovation? Tror vi på at temaet har potentiale til, indenfor de fastsatte rammer, at skabe nye og bedre løsninger?
- Giver temaet anledning til at samskabe? For at finde de gode løsninger er der behov for at få hjælp til at tænke nyt gennem inddragelse af borgere, videns institutioner, virksomheder, interesseorganisationer m.fl.

Beslutning

Mette introducerede kvalificeringen af temaerne. Der er en overvejelse, om der kan blive behov for netværksressourcer, når budgetanalyserne ruller, og at der derfor ikke skal sættes så mange nye netværk i gang. Udgangspunktet er, at der højst skal startes fire nye netværk – plus Bo I Albertslund, som kører videre.

Chefforum gik i grupper og drøftede netværkstemaerne. Kommentarerne bliver samlet op som input til kvalificering af temaerne.

Herudover var der følgende kommentarer i drøftelsen:

- Netværk om sprog:
 - Netværksdelen af temaet bør kobles sammen med boligsocial indsats og suppleres med frivillighed
 - Biblioteket vil gerne være med
 - Dagtilbudsstrategien bør tænkes ind
 - Netværket bør tænkes ind der, hvor der skal ændres adfærd e.l. – der er ikke brug for ny viden
- Børn og kontanthjælpsloftet
 - Temaet skal handle om, hvordan vi kan være den kommune, der går foran i at bryde den sociale arv
- Deleøkonomi
 - Der bør være fokus på hvordan borgerne i byen kan lave deleøkonomi – hvordan kan vi som kommune kan facilitere
- Fundraising
 - Hvordan får vi mere fokus på at borgerne, foreningerne og de frivillige fundraiser på det de gerne vil – og hvordan

kan vi understøtte?

- Fokus på hvordan man kan implementere, når midlerne er brugt

Mette ridsede tidsplanen og den kommende proces op.

Bilag

Ensomhed hos ældre

Sprog niveau før skolestart

Deleøkonomi

Fundraising

Boligsociale indsatser for udsatte familier

Børn og kontanthjælpsloft

Punkt 3: CF - Forslag til intern praktik uge

87.15.00-A00-1-16

Anledning

I August 2016, vedtog Chefforum "Den tværgående kompetenceudviklingsplan for 2016/17". Det fremgår af denne plan, at Albertslund Kommune skal deltage i det initiativ, som Center for Offentlig Innovation (COI) kalder "#ipraktik". I tillæg hertil blev det besluttet, at Sekretariat for Netværksstruktur og Økonomi & Stab skal undersøge perspektiverne ved at gennemføre et lignende tiltag internt i AK. I denne sag uddybes perspektiverne ved innovationspraktik. Og der fremsættes et forslag til, hvordan en intern innovationspraktik ordning kan gennemføres i AK, såfremt Chefforum ønsker det.

Indstilling

Sekretariat for Netværksstrukturen og Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum drøfter forslaget til en intern innovationspraktik-ordning i AK
2. at Chefforum beslutter, hvorvidt den foreslåede praktik-ordning skal implementeres i Albertslund kommune, og i givet fald hvornår på året.

Sagsfremstilling

Hvert år i uge 37 gennemfører Center for Offentlig Innovation initiativet #ipraktik, som giver offentlige arbejdspladser mulighed for at tilbyde sig som praktikværter, og offentligt ansatte mulighed for at tage i praktik på en ekstern offentlig arbejdsplads. Økonomi & Stab understøtter tilbuddet ved at orientere lederne om initiativet og udsende informationsmateriale/ teasere alt sammen for at motivere til deltagelse.

Formålet med at være i innovationspraktik, både internt og eksternt, er at lære nyt, få nye perspektiver og ny inspiration - fordi vi ved, at det understøtter innovation i praksis. Ifølge blandt andre Center for Offentlig Innovation, så er praktik en succesfuld læringsmetode, der falder inden for det, man kalder "Flipped Teaching" (læring sker ude i praksis ikke i et undervisningslokale). Idéen er, at det via praktikforløb bliver muligt at "skyde genvej" til værdiskabende forandringer, fordi innovationer i det offentlige som oftest er genbrug eller delvist genbrug af andres løsninger, og fordi de i reglen sker i samarbejde med folk, man ikke arbejder sammen med i det daglige. Det er en vigtig pointe, at udbyttet af en innovationspraktik både kommer praktikanten, værten og den afgivende arbejdsplads til gode (for uddybning se bilag 1). At deltage i en innovationspraktik som vært eller praktikant kan være med til at skruer op for innovationen i det daglige på tre forskellige måder:

- 1) Vi kan blive bedre til det, vi allerede gør. Ved at se hvordan andre løser lignende opgaver, kan både afgiver-arbejdsplads, praktikant og værts-arbejdsplads få input og inspiration til, hvordan tingene kan gøres bedre og mere effektivt gennem mere effektive processer, metoder, tilgange, værktøjer og arbejdsgange.
- 2) Vi kan få inspiration til nye og anderledes måder at gøre tingene på (innovation) Ved at blive konfronteret med en anden tilgang, en anden faglighed eller blot en anden arbejdsplads – og dermed også andre "kollegaer" – får alle tre aktører lejlighed til at opdage nye og anderledes måder at løse opgaver og problemer på, for eksempel anderledes processer, metoder, tilgange, værktøjer og arbejdsgange, som vi måske slet ikke var klar over fandtes.
- 3) Vi kan eliminere det "plejer" som ikke virker. Innovationspraktikken giver også mulighed for at få sin egen praksis lidt på afstand og dermed blive bedre i stand til at spotte de eventuelle dårlige vaner og procedurer, der er blevet udviklet over tid, i forhold til hvordan vi plejer at løse opgaver og problemer på. Innovationspraktikken kan være med til at identificere processer og procedurer, der ganske enkelt er uhensigtsmæssige. Ved at få andres blik på egen praksis eller ved selv at være ude og udforske andres praksis, giver det pludselig nogle friske øjne på "plejer".

Forslag til intern innovationspraktik

Sekretariat for Netværksstrukturen og Økonomi & Stab foreslår, at vi supplerer COI's #ipraktik uge med et tilbud om en intern praktik uge, hvor medarbejdere i AK kommer i praktik hos en kollega på en anden arbejdsplads/afdeling/enhed i AK. Modellen for praktik forløbet er den samme, som den der anvendes af Center for Offentlig Innovation, men vi forventer, at tilbuddet om intern praktik vil appellere bredere. Det skyldes først og fremmest at en ekstern praktik stiller større krav til den enkeltes mod, fordi den indebærer så mange ubekendte elementer. Dernæst vil det også være nemmere for mange at gennemføre en intern praktik af rent praktiske grunde såsom transport til arbejdsplads, logistik etc. Forud for praktikugen bliver alle ledere orienteret om ugens formål, det praktiske omkring det at komme i praktik/ være vært for en praktikant og deres rolle i at understøtte medarbejderne i at komme af sted/ tage imod en praktikant. Ligeledes motiveres medarbejdere til at deltage via pippet, Medarbejdersiden og en mere håndholdt kampagne, hvor medarbejderne "nudges" til at deltage i et praktikforløb -som praktikant eller vært.

Praktikanter og værter tilmelder sig via Medarbejdersiden. Med mindre vært og praktikant selv vil foretage et match, så sørger Sekretariat for Netværksstrukturen og Økonomi & Stab for at matche praktikanter/værter, på baggrund af de svar, de tilmeldte har givet i deres tilmelding.

Hvad enten man selv finder et match eller får hjælp til at skabe forbindelsen, så bliver alle tilmeldte bedt om at benytte et understøttende koncept, der sikrer at både vært, praktikant og den afgivende arbejdsplads får maksimalt ud af den læringsproces, der opstår i forbindelse med den interne praktik. Læringsprocessen kan inddrages i tre separate faser (før, under og efter), og alle tre faser skal vægtes lige højt for at sikre den bedst mulige læring og innovation i forbindelse med innovationspraktikken. Det understøttende koncept består i forskellige skabeloner, som på forskellig vis understøtter de tre faser i læringen ved at sikre at:

- der i forberedelsesfasen etableres en forforståelse hos alle praktikforløbets aktører, omkring den forestående læreproces ved at tydeliggøre, hvad der skal ske, hvornår og hvordan og hvad parterne hver især ønsker at opnå med praktikforløbet.
- man under praktikken situerer sig selv i en ny eller anderledes praksis end den man som praktikant kender fra egen hverdag, eller inviterer "nye deltagere" ind i egen praksis, og derigennem afprøver forskellige måder og former for "praktisk" arbejde.
- man arbejder med feedback efter praktikken til sig selv, til vært, til aftager ift. hvordan den afholdte innovationspraktik kan være med til at redefinere eksisterende praksis hos afgiver-arbejdspladsen, hos praktikanten og hos vært-arbejdspladsen. Her handler det altså om at forholde sig til resultatet af fordybelsen / praktikken; om den forforståelse praktikkens aktører gik ind i fordybelsen med "virkede", eller om der skete noget helt andet og uventet. En tydelig og klar feedback er vigtig for alle praktikkens aktører og deres respektive udbytte.

Se bilag 2 for at få overblik over det understøttende koncept bag innovationspraktik ordning i AK.

Beslutning

Helle og Anne Mette introducerede konceptet intern innovationspraktik. Det er muligt at have praktikken ned til en dag.

Chefforum drøftede oplægget med følgende kommentarer:

- Flere chefer har gode erfaringer med praktikanter udefra og der var en positiv indstilling til det
- Der skal være et fokus på hvem der skal med ud fra afdelingerne
- Der skal være en ledelsesmæssig styring og fokus på, hvad der er vigtigt lige nu
- Niveau 5 lederne bør prioriteres
- Afdelingerne er forskellige steder – der bør i hver afdeling være en overvejelse, om man skal søge ud andre steder, eller der er mere behov for praktik internt

Det blev besluttet, at sætte intern innovationspraktik i værk. Der skal være en strategi vi forfølger med det. Det lægges ud i afdelingerne at tale med lederne om det og melde ind, hvad der er vigtigst for dem.

Der findes et passende tidspunkt i efteråret – f.eks. august/september.

Bilag

Bilagssamling til forslag for intern innovationspraktik i AK

Punkt 4: CF - Evt.

00.01.10-A00-3-16

Anledning

Her gives et kort resumé af sagen. Hvad drejer sagen sig om

Indstilling

Direktøren for... indstiller,

1. at

Sagsfremstilling

Her skrives sagsfremstillingen så kort og præcis som muligt, og skal indeholde et kvalificeret beslutningsgrundlag

Sagsfremstillingen skal så vidt muligt begrænses til 1 A4 side. Fylder det mere skrives der et selvstændigt baggrundsnotat og et informativt resumé i baggrundsfeltet.

Overskrifter i afsnittet må ikke være med fed, men med almindelig skrift og *kursiv*

Beslutning

Jette orienterede om ekstraordinært ØU og KB på tirsdag.

Jan orienterede om KB's ønske om en strategi for kontanthjælpsloft og 225 timers reglen til februar – Jan har bedt cheferne om at byde ind.