

REFERAT Chefforum d. 04-04-2013

Mødedato Torsdag d. 04. april 2013 kl. 08:30

Mødested Mødelokale 620

Indholdsfortegnelse

TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Jette Runchel.....	3
TCG - Nyt PULS koncept v. Mette Kløve.....	4
TCG - Udpegning af niveau 4-lederstillinger i afdelingerne v. Jette Runchel.....	6
TCG - Afdelingsprofiler v. Jette Runchel.....	7
TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. Jette Runchel.....	9
TCG - Evt.....	10

Punkt 1: TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Jette Runchel

13/459

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at dagsorden for den 4. april 2013 godkendes
2. at referat fra den 18. marts 2013 godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 04-04-2013

Kommunaldirektøren godkendte dagsorden og referat.

Bilag

Foreløbigt referat fra Tværgående chefmøde 18.3.2013

Punkt 2: TCG - Nyt PULS koncept v. Mette Kløve

12/14149

Baggrund

Center for Ledelse og Personale (CLP) har udarbejdet forslag til nyt koncept for Personaleudviklings- og Lønsamtalen (PULS) i Albertslund Kommune.

I udarbejdelsen af konceptet er det tilstræbt, at:

1. Skabe et fleksibelt værktøj, som kan bruges på alle kommunens arbejdspladser
2. Værktøjet skal bidrage til at nå målene for de enkelte arbejdspladseres udviklings- og driftsmål
3. Understøtte den enkelte medarbejders mulighed for at lede sig selv
4. Sikre gode og effektive samarbejdsrelationer samt høj social kapital, både horisontalt og vertikalt i organisationen
5. Værktøjet tager afsæt i et lærings- og kompetenceperspektiv

Samtidig er det tilstræbt, at der er særligt fokus på det vi er her for, nemlig opgaveløsningen, til gavn for brugere og borgere. Det betyder, at det er vigtigt at:

- Opgaverne er fordelt på den mest hensigtsmæssige måde
- Medarbejderne er klædt på fagligt og personligt til at varetage de opgaver der ligger eller kommer til at ligge på hans eller hendes bord
- Der er de bedste betingelser for at skabe de sociale og faglige relationer, der skal til for at opgaveløsningen kan lykkes
- Vi alle trives med det vi skal i vores organisation

Konceptet tager samtidig højde for aftaler indgået af arbejdsmarkedets parter (KTO) samt lokale aftaler og beslutninger.

Udkast til konceptet har været drøftet i tre fokusgruppeinterviews med hver tre-fire deltagere. Et interview med medarbejdere, et med ledere og et med både medarbejdere og ledere.

I det endelige koncept er fokusgruppernes bemærkninger indarbejdet i det omfang, det var muligt.

Konceptet er behandlet i KommuneMED den 4. marts 2013. På baggrund af behandlingen er værktøjet rettet til, sådan at der er et skema med overskrifter fra værktøjet, der kan bruges til selve samtalen. Værktøjet kan herefter bruges særligt til forberedelsen af samtalen. Derudover er der fastlagt en tidsmæssig ramme for, hvor længe samtalerne i udgangspunktet kan vare. Generelt var der positive tilbagemeldinger fra KommuneMED i forhold til indhold og opbygning.

Der er udbudt et antal workshops til alle ledere i organisationen, hvor konceptet og intentionerne bag vil blive mere detaljeret præsenteret.

Lovgrundlag

Aftaler, der danner baggrund for konceptet:

Af forliget mellem KL-KTO i overenskomst 2008, fremgår det at:

- Alle medarbejdere skal have en årlig medarbejdersamtale (kan foregå som en gruppeudviklingssamtale) og der skal udarbejdes skriftlige udviklingsplaner
- I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale

De lokale aftaler og beslutninger omfatter:

- Der afholdes PULS en gang årligt
- Beslutning om et fælles koncept for hele organisationen
- Spørgsmål til indsatser for miljøet
- Orientering om evt. lønudvikling

(Protokollat for forlig mellem KTO og KL 2008 samt notat fra Juridisk afdeling, dateret 3.9. 2008. Orientering til MED-udvalget om nye elementer i de centrale aftaler)

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller,

1. at det nye koncept for PULS-samtaler i Albertslund Kommune godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 04-04-2013

Kommunaldirektøren honorerede for et godt stykke arbejde og godkendte indstillingen med flg. bemærkninger:

- Afsnittet om løn omformuleres.
- Der kan evt. tilføjes en liste med ”Gode praktiske råd”, herunder fx forslag til, hvem der udfylder konceptet hvornår og i hvilken rækkefølge, og hvor dokumentet opbevares.
- Joan Bendiksen retter konceptet til, Mette Kløve Seneca godkender.
- Den tilrettede model præsenteres på de kommende lederworkshops.
- Afdelingscheferne opfordrer til deltagelse i udrulning af konceptet.

Bilag

Endeligt skema med udviklingsplan

Punkt 3: TCG - Udpegning af niveau 4-lederstillinger i afdelingerne v. Jette Runchel

12/19890

Baggrund

For at sikre en ordentlig og gennemskuelig proces er der udarbejdet en fælles proces for udpegning af niveau 4-lederfunktioner på rådhuset i afdelingerne, som ikke har eksisteret tidligere. De stillinger, der eksisterer i dag og fortsætter uændret, fastholdes og er dermed ikke omfattet af denne proces. Ad hoc RådhusMED har på sit møde den 2. april kvalificeret processen. Eventuelle bemærkninger fra Ad hoc RådhusMEDs behandling tages med på mødet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at proces for udpegning af niveau 4-lederstillinger i afdelingerne, som ikke har eksisteret tidligere, godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 04-04-2013

Indstillingen blev godkendt med flg. bemærkninger:

- Udpegningen af niveau 4 lederstillinger på rådhuset er kun muligt som et led i de nye organisationsændringer.
- Efter næste møde i tværgående chefgruppe d. 25. april tilrettelægges den endelige proces for udpegningerne.
- Der opfordres til, at afdelingerne følges ad i processen.

Bilag

Proces for udpegning af niveau 4-lederfunktionerne i afdelingerne

Punkt 4: TCG - Afdelingsprofiler v. Jette Runchel

13/2728

Baggrund

Afdelingscheferne udarbejder et udkast til afdelingsprofiler for egne fremtidige afdelinger ud fra den skabelon, der blev godkendt på Tværgående chefmøde den 18. februar 2013. I profilerne præciseres opgaver og organisation. Desuden klarlægges det, hvilke ledere og medarbejdere, der hører under afdelingen, så alle den 1. maj ved, hvem de referer til. I profilerne angives eventuelle områder, hvor der er brug for nærmere analyser for at afdække organisering, snitflader m.v. og oplæg til områdebevillinger og pengeposser.

På mødet præsenterer den enkelte afdelingschef afdelingsprofilen og profilerne drøftes. Et andet og endeligt udkast godkendes af Direktørgruppen den 22. april 2013 med forudgående kvalificering i ad hoc KommuneMED.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. At afdelingsprofilerne kvalificeres.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 04-04-2013

Kommunaldirektøren honorerede for det store stykke arbejde og kvalificerede afdelingsprofilerne med flg. bemærkninger:

Social & Familie:

- Senhjerneskadeområdet: Cecilie Engell, Børge Alstrup og Birgitte Nielsen bruger projektperioden til at indhøste erfaringer vedrørende snitflader. Senest når projektperioden afsluttes, med udgangen af 2014, tages der stilling til den fremtidige koordinering på området, herunder om placeringen af hjerneskadekonsulentfunktionen er hensigtsmæssig. Hvis hovedaktørerne på området ikke selv bliver enige om en fremtidig koordineringsmodel, kan den tværgående chefgruppe tage stilling hertil på baggrund af et skriftligt oplæg.
- Klub Vest: Beslutning omkring Klub Vest udestår foreløbigt. Cecilie Engell og Henriette Krag arbejder videre med en afklaring i retning af en placering under "Social og Familie".
- Pensionsnævnet: Carsten Bluhme, Jan Eriksen og Cecilie Engell udarbejder et skriftligt oplæg, der behandles i Direktørgruppen d. 22. april. Af oplægget skal fremgå fordele og ulemper ved placering i hhv. "Arbejdsmarked, Erhverv & Ydelser" eller "Social og Familie". Oplægget skal være modtaget senest mandag d. 15/4.
- Tandplejen og sammenhæng til tidlig forebyggende indsats tydeliggøres.

Drift & Service:

- Materialegården: Der skal tages stilling til en fremtidig styringsmodel. Susanne Kremmer og Klaus Nielsen fortsætter den igangværende dialog. Hvis ikke der opnås enighed udarbejdes et oplæg til Direktørgruppen. Oplægget beskriver både fordele og ulemper ved de forskellige modeller. Det beskrives, hvad chefgruppen evt. skal tage stilling til.
- Susanne Kremmer og Klaus Nielsen beslutter, hvor gentagelserne i de to afdelingsprofiler skal placeres, så opgavefordelingen er tydelig.
- Afdelingsprofilen for Drift & Service justeres i forhold til betegnelser i den nye administrative organisering.

Kultur, Fritid & Forebyggende Sundhed:

- Der er et udestående omkring digitalisering, hvad angår både borgere og medarbejdere. Dette skal adresseres, når Helle Gehlert er tiltrådt som chef for den nyetablerede afdeling "Økonomi & Stab".
- Mette Seneca Kløve og Henriette Krag afklarer den fremtidige placering af børne- og kulturkonsulenten.
- Det skal afklares, hvor Frivilligcentret fremover skal være placeret. Dette sker i samspil mellem Mette Seneca Kløve og Cecilie Engell.

Sundhed, Pleje & Omsorg:

- Placeringen af Sundhedsrådet skal afklares.

- Tværgående Chefgruppe giver accept til, at afdelingens navn – Sundhed, Pleje & Omsorg – kan ændres til Sundhed, Mestring & Omsorg. Hvis dette besluttet, skal navnet konsekvensrettes i alle dokumenter mv. Det nye navn kan evt. afprøves hos borgere.

Arbejdsmarked, Erhverv & Ydelser:

- Afdelingsprofilen signalerer stort fokus på at profilere og koordinere virksomhedssamarbejdet. Mange virksomheder efterlyser én indgang til kommunen. Det skal diskuteres, hvordan et sådan behov kan imødekommes.
- Der skal arbejdes videre med snitflader til Social & Familie.

Skoler og Uddannelse:

- Der skal ske en afklaring af det gamle PCA budget. Det rækker også over i Social & Familie og Dagtilbud.
- Blandt nogle medarbejdere udtrykkes en bekymring over, hvor ressourcerne flytter hen, når de tidligere stabsfunktioner forsvinder. Dette forventes i højere grad afklaret med beskrivelserne af de nye områdesekretariater, herunder samarbejdsflader til afdelingerne.
- Tandpleje og Sundhedspleje er ikke nævnt i beskrivelsen.

Dagtilbud:

- Teksten skal skrives igennem, så den matcher den nye administrative organisering.
- Der udtrykkes et ønske om et formelt netværk omkring overgange mellem daginstitution og skole.
- Snitfladen til Kultur, Fritid & Forebyggende Sundhed skal skrives ind.
- Det blev foreslået at synliggøre temaet forældresamarbejde.

Miljø & Teknik:

- Området boligkoordinering skal placeres.
- Der blev udtrykt et ønske om opmærksomhed på forskellige måder at organisere de nye ledelsesstrukturer.

Redigering af dokumenter:

Afdelingsprofilerne ligger på sag 13/2728. De dokumenter, der kan redigeres i, afsluttes med 'Ad hoc RådhusMed 19.4.13' og 'DG 22.4.13'

Bilag

Drift & Service. TCG 4.4.13

Kultur, Fritid & Forebyggende sundhed. TCG 4.4.13

Sundhed, Pleje & Omsorg. TCG 4.4.13

Arbejdsmarked, Erhverv & Ydelser. TCG 4.4.13

Skoler & Uddannelse. TCG 4.4.13

Dagtilbud. TCG 4.4.13

Social & Familie. TCG 4.4.13

Miljø og Teknik. TCG 4.4.13

Punkt 5: TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. Jette Runchel

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 04-04-2013

Kommunaldirektøren orienterede om:

- Temamøde om budget i Kommunalbestyrelsen d.2. april samt planen for den videre budgetproces.
- Ansættelse af Helle Gehlert som chef for den nyetablerede afdeling "Økonomi & Stab".
- Godkendelse af ”Plan om forstærket arbejdsmarkedsindsats” i ØU

Bilag

Foreløbigt referat fra Tværgående chefmøde 18.3.2013

Punkt 6: TCG - Evt.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringerne tages til efterretning.