

REFERAT KommuneMED d. 21-11-2014

Mødedato Fredag d. 21. november 2014 kl. 08:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden for mødet og referat af møde 28. oktober 2014 (kl. 8.00-8.05).....	3
Sammenlagt ledelse - Dagtilbud og Skoler (kl. 8.05-8.30).....	5
Proces for trivselsundersøgelse og APV 2015 (kl. 8.30-8.55).....	9
Eventuelt (kl. 8.55-9.00).....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden for mødet og referat af møde 28. oktober 2014 (kl. 8.00-8.05)

Bilag

Referat af KommuneMED 28. oktober 2014.docx

Godkendelse af dagsorden for mødet og referat af møde 28. oktober 2014 (kl. 8.00-8.05)

Baggrund

Referat af 28. oktober 2014 samt dagsorden for dagens møde skal godkendes.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 21-11-2014

Referat og dagsorden blev godkendt.

Punkt 2: Sammenlagt ledelse - Dagtilbud og Skoler (kl. 8.05-8.30)

14/13548

Bilag

Informationsbrev - Dagtilbud og Skoler & Uddannelse

Høringssvar - evt sammenlægning chefområder.pdf

Høringssvar PPR.docx

Referat 19. november 2014 OMRÅDEMED BKV.DOCX

Sammenlagt ledelse - Dagtilbud og Skoler (kl. 8.05-8.30)

Baggrund

På Økonomiudvalgets møde d. 30. september 2014 ønskede udvalget, at det undersøges nærmere, hvilke fordele og ulemper en sammenlægning af Afdeling for Skoler & Uddannelse og Afdeling for Dagtilbud indebærer. Områdedirektør Jytte Therkildsen har gennemført 4 interviews med henholdsvis skole- og klubledere, daginstitutionsledere, Stab for Dagtilbud samt Stab for Skoler & Uddannelse.

I denne sag præsenteres synspunkter på fordele og ulemper ved en sammenlagt ledelse.

Strategisk ledelse af hele 0-18 års-området

Flere deltagere fremstiller synspunktet, at en samlet ledelse vil være en fordel, hvis den kan skabe bedre sammenhæng på *hele* 0-18 års området. Der er i dag et manglende fokus på overgange i børns liv, og dagtilbud og skoler mangler generelt set indsigt i hinandens områder. De interviewede fagpersoner peger på følgende fordele:

- at en sammenlagt ledelse kan skabe et *fælles vi* på dagtilbuds- og skoleområdet, hvor børn fra 0-18 år bliver en fælles målgruppe og hvor fx overgange og udsatte børn bliver et fælles ansvar.

- at faggrupper på dagtilbuds-, klub- og skoleområdet får bedre indsigt i hinandens fagområder.

- at der kan skabes en fælles vision om børn og unge samt et fælles børnesyn. Forældre og børn vil hermed kunne møde sammenhæng og en fælles tilgang i kommunens tilbud på 0-18 årsområdet.

- at en fælles chef vil have bedre muligheder for at skabe kontinuitet i medarbejdernes kompetenceudvikling og faglighed. Eksempelvis udgør pædagoggruppen en stor faggruppe på både dagtilbuds- og skoleområdet.

Samtidigt nævner de interviewede, at et tværfagligt samarbejde ikke sker af sig selv. Der skal arbejdes aktivt for at skabe en ny samarbejdskultur baseret på gensidig forståelse og respekt blandt faggrupper.

Ligeværdighed mellem dagtilbuds- og skoleområdet

I interviewene fremstiller flere en bekymring om, hvorvidt en afdelingschef vil have faglig indsigt i både dagtilbuds- og skoleområdet. Bekymringen går på, om dagtilbudsområdet vil blive opslugt af skoleområdet og "skolificeret" dvs. at skolernes børne- og læringssyn vil blive dominerende på dagtilbudsområdet. Flere påpeger derfor, at afdelingschefen får en stor opgave i at balancere og vægte de to områder ligeværdigt. Opgaven bliver at skabe et *fælles og ligeværdigt vi* samt at definere et grundlag, som giver plads til egen-faglighed, samtidigt med at en fælles retning kan udvikle sig hen ad vejen. Flere nævner, at der skal værnes om egen-fagligheden, da begge områder har kerneydelser, som ikke er fælles men derimod egen-faglige.

Opmærksomhedspunkter ved en eventuel ny struktur

Udover fordele og ulemper peger de interviewede fagpersoner på en række konkrete opmærksomhedspunkter vedrørende, hvordan en eventuel ny ledelsesstruktur vil blive i praksis. Disse opmærksomhedspunkter beskrives i det følgende:

1. *Snitfladen mellem afdelingschef og leder af staben*: Stabspersonalet vil få udfordringen, at de ikke længere vil have direkte reference til afdelingschefen. Der skal være tæt dialog mellem leder af staben og afdelingschefen, hvis der ikke skal opstå for store afstande mellem strategisk-, faglig- og personaleledelse.

2. *Frygt for længere kommunikationsveje og "flaskehals"*: Skole- og dagtilbudsledere oplever i dag at få en hurtig og kompetent tilbagemelding, når de retter forespørgsel til forvaltningen. Mange ledere frygter at få større afstand til afdelingschefen og dårligere kommunikationsveje, når der kun vil være én afdelingschef.

Kommer afdelingschefen for langt væk fra de decentrale ledere, kan der være risiko for en såkaldt "understrøm" dvs. at lederne mere egenrådigt træffer beslutninger.

3. *Balancen mellem forvaltningens rolle og decentrale niveau*: Flere oplever, at der i dag er en rigtig god balance mellem forvaltningen og det decentrale niveau. Flere ønsker ikke at ændre på den nuværende struktur, som fungerer særdeles godt og har fundet en god og stabil

struktur.

4. Mødestrukturer –fælles eller forskellige møder?

Der skal være opmærksomhed på meget veltilrettelagte og præcise mødestrukturer, så der ikke skabes for mange irrelevante fællesmøder fx både for dagtilbud og skoler.

Perspektiv på sammenlægningen

Interviewene viser, at der i dag mangler samarbejde om overgange i børns liv og at skole- og dagtilbudsområdet generelt set mangler indsigt i hinandens fagområder. En samlet ledelse vil kunne styrke samarbejdet og kendskabet på tværs af afdelingerne til gavn for kvaliteten og fagligheden i arbejdet med børn og unge. En samlet ledelse vil skabe et *ligeværdigt og fælles* vi mellem de to områder, hvor der ikke vil være ét dominerende børne- og læringssyn.

En afdelingschef vil ikke være involveret i alle forespørgsler og henvendelser fra de decentrale institutioner, men allerede i dag er det staben, der står for at behandle disse forespørgsler og henvendelser. En sammenlagt ledelse vil fordre, at forvaltningens stab og konsulenter bevarer den hurtighed og skarphed, som i dag kendetegner serviceringen af de decentrale institutioner.

Økonomi og finansiering

En sammenlagt ledelse vil medføre en besparelse på omkring 750.000 kr. pr. år, da der kun vil være en afdelingschef i stedet for to. Der vil være en udgift til en leder af staben, men denne stilling vil blive finansieret inden for den eksisterende ramme.

Høring

OmrådeMED og KommuneMED.

INDSTILLING

Indstillingen vil blive forelagt til mødet den 21. november 2014.

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 21-11-2014

Jette Runchel redegjorde kort for baggrunden for sagen og den høringsproces der har været kørt i MEDorganisationen.

Høringssvarene indikerer, at man ikke ønsker en sammenlagt ledelse. OmrådeMED indstiller også en bibeholdelse af den nuværende opdeling.

Claes Hjort oplyste, at medarbejderrepræsentanterne i KommuneMED var enige i konklusionerne jf. høringssvarene.

Jette Runchel konkluderede, at der gives en orientering til Økonomiudvalget om, at der ud fra de interviews, der er foretaget, og den efterfølgende høring i MEDorganisationen ikke er opbakning til en sammenlægning af Dagtilbud og Skoler.

Jette Runchel bemærkede, at man dog fremover fortsat vil have et øje på, hvilke muligheder der måtte opstå for sammenlægninger og effektiviseringer, da der også er økonomiske aspekter der skal tages hensyn til.

Carina Kofoed spurgte, om områderne vil skulle spare på anden vis, nu når man ikke sparer på sammenlagt ledelse?

Jette Runchel oplyste, at der skal laves nyt sparekatalog til 2016. Nogle af de områder, der ikke var så meget i spil i 2015 vil muligvis komme i spil i 2016. Der er iværksat nogle analyser på en række områder, og disse analyser vil også få indflydelse på, hvilke områder der skal kigges nærmere på i forbindelse med budget 2016.

Punkt 3: Proces for trivselsundersøgelse og APV 2015 (kl. 8.30-8.55)

14/10658

Proces for trivselsundersøgelse og APV 2015 (kl. 8.30-8.55)

Baggrund

KommuneMED orienteres hermed om valg af leverandør, spørgeskemaets forskellige dimensioner samt procesplan i forbindelse med den kommende trivselsmåling og APV undersøgelse.

Baggrund

KommuneMED erklærede sig d. 18.09.14 enige i følgende principper for trivselsmålingen 2015:

- APV integreres, så organisationen kun "forstyrres" en gang
- Der indkøbes et redskab, der gør det muligt at sammenligne os med andre kommuner i et vist omfang (det præcise omfang afhænger af redskabet)
- Spørgeskemaet bliver elektronisk
- Der skal laves rapporter på:
 - o Arbejdspladsniveau (ledere med personaleansvar)
 - o Afdelingsniveau
 - o Områdeniveau
 - o Tværgående for hele kommunen
- Der skal minimum 5 besvarelser til, før der genereres en rapport
- Undersøgelsen skal tage udgangspunkt i begrebet "Social kapital".

På mødet d. 18.09.14 understregede KommuneMED desuden behovet for et brugervenligt redskab samt gode vejledninger til bearbejdelse og fortolkning. Det blev desuden foreslået, at der laves en gennemgang af konceptet for lederne og AMR, herunder inspiration til hvordan man kan arbejde med resultaterne.

Valg af leverandør

På baggrund af ovenstående principper og dialog i KommuneMED har Økonomi og Stab været i dialog med fire forskellige tilbudsgivere. Valget er faldet på Interresearch/Resonans, der afgav et tilbud, der sætter os i stand til at gennemføre en proces, som matcher de opstillede kriterier og ønsker, og samtidig understøtter os i at omsætte resultaterne til en lærings og udviklingsproces, der styrker os i arbejdet med at øge trivslen gennem et fokus på organisationens sociale kapital.

Spørgeskema

Det valgte fokus på Social Kapital vil afspejles i spørgeskemaet, der stiller skarpt på værdien af de gode relationer på arbejdspladsen via spørgsmål om tillid, samarbejde og respekt. Der vil samtidig være supplerende spørgsmål, som afdækker øvrige dimensioner, der har betydning for den enkelte medarbejders trivsel eksempelvis kendskab til egne ansvarsområder, krav til- og organisering af eget arbejde.

Rapportniveau

Der vil blive genereret rapporter på følgende niveauer:

1. Kommunerapport
2. Område
3. Afdeling
4. Enhed
5. Underenhed

Ledernes besvarelser vil indgå i den rapport, der tilhører deres egen nærmeste leder.

Procesplan (ugetal er ca. tidpunkt):

Uge 49: Endelig godkendelse af spørgeskema
Uge 50: Pilottest af spørgeskemaet i Albertslund Kommune (testes på medarbejderrepræsentanter fra KommuneMED)

Uge 2-5: Indsamling af respondentdata (navn, afdeling, mailadresse etc. på alle medarbejdere)
Uge 9: Udsendelse af spørgeskema til alle medarbejdere
Uge 11: Lukning af undersøgelse (kører ca. 2 uger)
Uge 14: Levering af rapporter og præsentation på CF
Uge 15: Fokusgruppeinterview med udvalgte ledere for at forberede det kommende dialogarbejde
Uge 17: Ledertræning (med fokus på social kapital) forud for dialog med medarbejdere
Umiddelbart herefter: Dialogmøder i de enkelte enheder

Ovenstående milepæle suppleres af en intern proces, der har til formål at holde organisationen orienteret og engageret i at opnå den højst mulige svarprocent, og samtidig sikre understøttelsen af det efterfølgende arbejde med målingens resultater. Denne proces indbefatter bl.a. et gå-hjem møde for alle ledere, AMR'ere og øvrige MED-repræsentanter, som vil klædes disse på til at være "ambassadører" for den samlede Trivselsundersøgelsen og APV måling. Det er også i denne proces, at lederne klædes på til at varetage dialogmøderne og det efterfølgende arbejde med målingens resultater på en måde, der styrker trivslen og øger Albertslund Kommunes sociale kapital.

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller at:

1. orienteringen tages efterretning

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 21-11-2014

Claes Hjort nævnte indledningsvist, at der på sidste møde jo havde været lidt uklarhed om, hvorvidt undersøgelsen primært skulle omhandle social kapital.

Han oplyste, at man havde drøftet trivselsundersøgelsen på et formøde for medarbejderrepræsentanterne.

Medarbejderrepræsentanterne anerkender, det skal være en APV-del, og at der også er en række andre områder, der stilles spørgsmål om. Men man har et stærkt ønske om at få målt den sociale kapital på arbejdspladserne. Den sidste undersøgelse indeholdt spørgsmål om den sociale kapital, men spørgsmålene/svarene var meget svære at arbejde med, hvilket gjorde, at man ikke efterfølgende arbejdede så meget med det.

Man ønsker derfor større fokus og betoning på den sociale kapital i den kommende undersøgelse.

Joan Bendiksen svarede, at der er en række spørgsmål om social kapital, men at der er behov for at inkludere en række andre spørgsmål for at kunne lave benchmark og sammenligninger. Hvis vi kun tager social kapital med, så kan det være svært at lave benchmark og sammenligning.

Claes Hjort spurgte om, det var korrekt forstået, at der ville blive en APV-del, en del der relaterer sig til andre relevante spørgsmål, der også kan relatere sig til social kapital og et afsnit udelukkende om social kapital. Joan bekræftede dette. Hun oplyste, at Interresearch som sagt har oplyst, at det ikke er nok kun at spørge om social kapital.

Jette Runchel sagde, at der ville blive taget en vending omkring benchmark afvejet i forhold til andre kommuner

i forhold til antal spørgsmål i direktørforum.

I forhold til spørgeskemaet oplyste Joan Bendiksen, at man havde fået et udkast til spørgeskema fra Interreserch, og at man nu var i gang med at kigge på, hvilke spørgsmål der skulle medtaget i Albertslund. Anne Nielsen fra KommuneMED sidder med i den arbejdsgruppe, der kigger på spørgsmålene. Claes Hjort meldte sig også til at deltage i arbejdsgruppen.

Man drøftede kort antallet af spørgsmål. Der var enighed om at forsøge at begrænset antallet til max. 50, da nogle medarbejdergrupper vil føle sig overvældede, hvis der er flere spørgsmål

Carina oplyste, at hun havde talt med Palle Bruun om bl.a. trivselsundersøgelsen. Han havde nævnt, at det godt kunne betale sig at investere lidt tid på at oplyse medarbejderne om hvad begrebet "social kapital" dækker over. Det havde givet gode resultater andre steder.

Jette foreslog, at man lagde en lille film på medarbejdersiden omkring social kapital. Det måtte muligt at finde noget materiale på Youtube, BAR'ernes hjemmesider eller lign. sider. Lederne kunne vise filmen på et afdelingsmøde/personalemøde som led i optakten til trivselsmålingen. Samtidig kunne man opfordre medarbejderne til at orientere sig på medarbejdersiden.

Claus Kolby nævnte, at MEDorganisationen jo også kan hjælpe med udbrede kendskabet.

Claes Hjort spurgte afslutningsvis til, om tidsplanen for målingen holder?

Joan oplyste, at man havde bestræbt sig på at lave en realistisk tidsplan.

Claes Hjort spurgte til de planlagte gå-hjem-møderne? Holdes de i arbejdstiden eller efter arbejdstid?

Jette Runchel svarede, at gå-hjem-møderne skal holdes i arbejdstiden. Arbejde vedr. trivselsundersøgelsen ligger i rammerne af MEDarbejdet.

I forhold til afslutningen af processen oplyste Joan, at der ikke var aftalt en konkret proces endnu, da det afhænger af de svar, der kommer ind. Der udvikles derfor en model i samarbejde med Resonans efterfølgende.

Der blev aftalt, at der gives en orientering om det endelige spørgeskema på KommuneMED mødet den 10. december.

Herefter blev orienteringen om trivselsmålingen taget til efterretning.

Punkt 4: Eventuelt (kl. 8.55-9.00)

Eventuelt (kl. 8.55-9.00)

BESLUTNING I KOMMUNEMED DEN 21-11-2014

Joan Bendiksen uddelte en pjece "En kur mod sygefravær" og et skriv fra PUF om den nye MEDuddannelse.

Joan Bendiksen oplyste videre, man fortsat mangler lidt svar vedr. antallet af medarbejdere der skal må MEDuddannelse.

Jette oplyste, at der er møde i Ad Hoc RådhusMED senere i dag. Der drøftes ombygning af forhallen. Der tænkes bl.a. etableret et loungeområde og nogle mødelokaler.

Der vil blive en temadag den 10. april med Søren Viemose om samarbejde mellem leder, TR og ARM.