

REFERAT Chefforum d. 22-05-2019

Mødedato Onsdag d. 22. maj 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - En bedre fremtid for albertslund.dk (10 min.).....	4
CF - Evaluering af Store Lederdøgn (10 min.).....	7
CF - Opfølgning på Store Lederdøgn (30 min.).....	8
CF - Procedure for økonomisk behandling af udvalgssager (10 min.).....	11
Lukket.....	12
CF - ØU & KB - Gennemgang og sparring af sager (25 min.).....	13
CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?.....	14
CF - Evt.....	15

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum godkender dagsordenen for mødet.
2. at chefforum godkender referatet fra mødet den 8. maj 2019.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: CF - En bedre fremtid for albertslund.dk (10 min.)

00.13.00-A00-1-18

Anledning

Albertslund Kommunes hjemmeside, albertslund.dk, er en vigtig brik i kommunens ansigt udadtil og en vigtig brik i den borgerservice vi leverer. Derfor er det vigtigt, at den drives professionelt og at driften er stabil. Det har både borgerne, politikerne og organisationen med rette en forventning om. Det er en ongoing proces - som også handler om at leve op til lovgivning. Der er kommet skærpede krav til tilgængelighed på offentlige websites. Tiden er nu kommet til at udpege/genudpege en webansvarlig i hver afdeling, der skal være med til at sikre et ordentligt niveau på hjemmesiden.

Sagsfremstilling

Løft af Albertslund Kommunes hjemmeside, albertslund.dk

Albertslund Kommunes hjemmeside, albertslund.dk, er en vigtig brik i kommunens ansigt udadtil og en vigtig brik i den borgerservice vi leverer. Derfor er det vigtigt, at den drives professionelt og at driften er stabil. Det har både borgerne, politikerne og organisationen med rette en forventning om.

Siden 2011, hvor den centrale webressource (overordnet webredaktør) fratrådte som et led i en stor sparerunde, har forskellige organiseringer været etableret for at sikre driften af albertslund.dk - med begrænset succes.

Det kræver både ressourcer og fokus at sikre en sikker drift af og kvalitet på en kommunal hjemmeside, som et led i en professionel borgerservice. I 2018 blev strukturen gennemgået og indhold groft kvalitetssikret. Siden 1. februar 2019 har kommunikationsenheden ansat en ressource 12 timer pr. uge til at varetage hjemmesiden. Ressourcepersonens opgave bliver at sørge for, at organiseringen omkring hjemmesiden er intakt og leverer, så bundniveauet lever op til det man kan forvente til en professionel kommune.

Det handler om at sikre, at;

1. hjemmesiden lever op til lovgivning
2. hjemmesiden leverer en god brugeroplevelse.

Forslag til styring, forankring og organisering af hjemmesiden i fremtiden

For at sikre, at albertslund.dk ikke sander til efter oprydningen, har vi indsnævret muligheden for decentralt at oprette nye indholdssider på albertslund.dk. I dag kan alle redaktører ikke længere oprette sider på albertslund.dk. Fremadrettet sker oprettelsen af nye indholdssider centralt, så der sker en faglig vurdering af behovet for en ny indholdsside, herunder sparring til hvad der vil være den bedste løsning for brugerne af sitet.

Det er undersøgt, hvor mange sider der oprettes månedligt på albertslund.dk, for at få et overblik over opgavens omfang. Der oprettes i gennemsnit 23 nye elementer om måneden (det dækker både over nyheder og indholdssider).

Nyheder skal alle redaktører fortsat kunne oprette. Det vurderes derfor at være en mindre opgave, der placeres centralt - men med stor effekt.

Leve op til lovgivning

En ting er at løfte bundniveauet og øge kvaliteten af kommunens kommunikation – og dermed møde med borgeren – på vores hjemmeside ved at have opnormeret med 12 timer om ugen centralt. En anden vigtig del af det er at kunne leve op til lovgivningen, f.eks. indenfor tilgængelighed. Folketinget har vedtaget lov om tilgængelighed af offentlige organers websteder og mobilapplikationer (apps), der skal gøre disse mere tilgængelige for brugere, herunder navnlig for personer med handicap. Loven gennemfører EU's ”web-direktiv” i dansk lov. Loven er trådt i kraft den 23. september 2018, men kravene implementeres løbende således:

- Fra 23. september 2019 gælder kravene for websteder, der offentliggøres efter 23. september 2018
- Fra 23. september 2020 gælder kravene for websteder, der er offentliggjort før 23. september 2018
- Fra 23. juni 2021 gælder kravene for mobilapplikationer (apps)

Det kræver også en særlig indsats, som de webansvarlige i afdelingerne får en rolle i. Se organisering af indsatsen, der skal til for at vi lever op hertil, i sagen fra direktørforum i bilag (00.13.10-A00-1-19).

Anbefaling

For at sikre en solid drift af hjemmesiden i fremtiden, der lever op til lovgivning, anbefales det, at hver enkelt afdeling fortsat har en webansvarlig, som skal sørge for at de sider på hjemmesiden, som den enkelte afdeling har, er opdateret og lever op til retningslinjerne for albertslund.dk. Det er også disse webredaktører, der skal tage en dialog med kommunikationsenheden, hvis en ny indholdsside ønskes.

Alle afdelingernes webredaktører mødes med den nye ressourceperson i kommunikationsenheden og konsulent i Kultur og Fritid hvert kvartal, hvor forskellige emner og/eller dilemmaer omkring hjemmesiden tages op.

Det er de respektive afdelingers webredaktører, der er ansvarlige for at afdelingens sider er ajour og lever op til lovgivning omkring tilgængelighed mm. For at sikre, at hjemmesiden er ajour og professionel gennemgår kommunikationsenheden den to gange om året. De ansvarlige til de sider, der ikke lever op hertil (hvis de findes), får besked på at få rettet op på det.

Nedenstående er de nuværende web-ansvarlige i afdelingerne, som Kommunikationsenheden og Kultur & Fritid er bekendt med. Afdelingscheferne får til opgave at sikre, at det er relevant, at de nuværende ansvarlige webredaktører fortsætter eller udpege nye, der er relevante og kender sin rolle. De afdelinger, der ikke har udpeget en endnu, bedes gøre det. Der indkaldes til første koordinationsmøde for webansvarlige medio juni 2019.

Aansvarlig webredaktører:

Miljø- og Teknik: Andreas Hedegaard
Dagtilbud: Gitte Camillus
Skoler & Uddannelse: Alice Skov Christensen
Social & Familie: Carina Kofoed
Kultur & Fritid: Pernille Frandsen
Borger- & Arbejdsmarked: Anne Christensen
Sundhed, Pleje & Omsorg: Lone Kreutzmann
Byplansekretariatet: ?
Økonomi & Stab: Janus Nissen/Sara Guldbrandsen
Drift: ?
Den Kriminalpræventive Enhed: Sara Guldbrandsen

Kommunikationsenheden vil sørge for et fornyet fokus på kommunens hjemmeside – i tæt samarbejde med holdet af webansvarlige.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at alle afdelingschefer og ledere for stabsenheder udpeger/genudpeger en webansvarlig, som får til opgave at prioritere den enkelte afdelings tilstedeværelse på albertslund.dk og sikre, at den lever op til lovgivning og et professionelt niveau. (Navn på webansvarlig skal sendes til Janus Nissen i kommunikationsenheden senest tirsdag den 4. juni pr. mail til; jnn@albertslund.dk.

Beslutning

Fornytt fokus på albertslund.dk drøftet.

Der er igen brug for at samle afdelingernes webansvarlige (1 gang i kvartalet), så kommunikationsenheden og de webansvarlige kan sparre om ny viden og lovgivning på området.

Cheferne tjekker den vedlagte liste over afdelignernes webansvarlige. I de afdelinger, hvor der endnu ikke er en webansvarlig, udpeger den pågældende chef en sådan.

De webansvarlige og kommunikationsenheden samles første gang i juni 2019.

Janus sender mail til CF med indhold og opgavebeskrivelse.

Bilag

Webtilgængelighed- organisering, udfordringer og løsningsforslag

Punkt 3: CF - Evaluering af Store Lederdøgn (10 min.)

81.00.00-G20-1-19

Anledning

Deltagerne på Store Lederdøgn i Helsingør d. 25/26 april, har evalueret lederdøgnet og Chefforum præsenteres her for evalueringen.

Sagsfremstilling

Deltagerne på Store Lederdøgn blev ved lederdøgnet afslutning bedt om at udfylde et tomt postkort med påskriften "Give" på den ene side og "Take" på den anden. I alt 54 ud af 87 deltagere besvarede evalueringskortet. Deltagernes evaluering var alt overvejende positiv.

I det vedlagte bilag er deltagernes tilbagemeldinger gengivet på den måde, at de er delt op i GIVE/TAKE – og efterfølgende sorteret i en række underoverskrifter baseret på indholdet af den enkelte tilbagemelding. Da et enkelt kort i nogle tilfælde rummer udsagn, som omhandler forskellige delelementer, så kan en række udsagn på et enkelt evalueringskort være delt ud på flere underoverskrifter. Ligeledes er det ikke alle kort, hvor deltageren har udfyldt begge sider af kortet – men fx kun har skrevet noget på GIVE siden.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter evalueringen og forholder sig til, om den giver anledning til beslutninger fx om nye tiltag, rammer for Store Lederdøgn 2020 etc.

Beslutning

Samlet var der enormt positiv feedback på alle områder. Store lederdøgn favnede både den fælles og den individuelle ledelsesopgave.

Chefforum drøftede de fysiske rammer, og var enige om, at det vil være fint at vende tilbage til Helsingør en anden gang. Samtidig drøftedes, hvorvidt arrangementet hvert andet år skulle være dagsarrangement, og hvert andet et 12-12-arrangement. Store lederdag i 2020 kan derfor vende tilbage til Albertslund, og en idé er at starte med at besøge konkrete, fysiske udviklingssteder i byen; "en tur ud i byudviklingen", så der gives en fælles forståelse af byens udvikling. Dette som understøtter af "kendskab - eller manglende kendskab", som var en fællesnævner i mange feedbacksvar.

Bilag

Evaluering af Store lederdøgn 2019

Punkt 4: CF - Opfølgning på Store Lederdøgn (30 min.)

81.00.00-G20-1-19

Anledning

Deltagerne på Store Lederdøgn 2019 udarbejdede tre leverancer på lederdøgnet. I denne sag præsenteres leverancerne, og der stilles forslag til, hvordan leverancerne kan understøtte implementeringen af Albertslund Kommunes ledelsesgrundlag

Sagsfremstilling

Den 25-26 april mødtes lederne i Albertslund Kommune (AK) på et lederdøgn med fokus på ledelsesgrundlag; det fælles og det individuelle. Lederne arbejdede i den forbindelse med fire fokusområder:

1. De gensidige forventninger, som lederne har til hinanden med udgangspunkt i det fælles ledelsesgrundlag
2. De organisatoriske barrierer som lederne ser for det fælles ledelsesgrundlag i AK
3. Den konkrete adfærd, der kan skabe de forandringer, som er nødvendige, hvis AKs ledelsesgrundlag skal spejle den faktiske ledelse i Albertslund Kommune.
4. Ramme og indhold for det personlige ledelsesgrundlag

I denne sag er der fokus på at samle op på de første tre fokusområder, mens der samles op på det fjerde på et udvidet Lederforum i august/september.

Gensige forventninger

På Store Lederdøgn opstillede lederne en række forventninger, som de mener, vi bør have til hinanden og agere i overensstemmelse med, hvis implementeringen af AKs ledelsesgrundlag skal lykkes. De specifikke forventningerne præsenteres i bilag 1. For at sikre at ledernes gensidige forventninger, får indflydelse på ledernes adfærd i hverdagen, foreslås det;

A. at forventningerne indarbejdes i det LULS koncept, som alle ledere i Albertslund Kommune benytter i forbindelse med deres lederudviklingssamtaler. HR har i forvejen fået til opgave at tilpasse konceptet i forhold til AK's ledelsesgrundlag.

De organisatoriske barrierer

I bilag 2 kan man læse om de organisatoriske barrierer og løsninger, som lederne havde fokus på i deres gruppedrøftelser. De oplistede barrierer og løsninger kredser især om tre temaer; "det tværgående", "det politiske" og "det abstrakte". Chefforum bedes forholde sig til;

B. hvad de beskrevne barrierer/ og løsninger kalder på centralt/decentralt herunder; hvad kan/skal der handles på, hvornår, hvordan og hvem gør hvad?

Den konkrete adfærd

Deltagerne på Store Lederdøgn 2019 arbejdede i grupper med at definere den konkrete adfærd, der kan skabe de forandringer, som er nødvendige, hvis AKs ledelsesgrundlaget skal spejle den faktiske ledelse i AK. Den konkrete adfærd som lederne skulle angive, blev inddelt i forskellige fokusområder under målene; vi insisterer på helhed og vi leder med

mod. Lederne blev bedt om, at definere en konkret adfærd, der besvarer spørgsmålet; hvem gør hvad, hvornår. Adfærden skulle samtidig kunne bestå videotesten (adfærden skal være så konkret, at den kan filmes). I bilag 3 gengives de forslag til adfærd, som lederne genererede på Store Lederdøgn. I de tilfælde hvor flere forslag pegede på samme adfærd, er det kun refereret en gang i bilaget. Til gengæld er forslag der ligner hinanden, men som har forskellige nuancer, alle medtaget i bilaget. De forslag som lederne kårede som de bedste er markeret med grønt i bilaget.

Som opfølgning på de mange forslag til ledelsesadfærd der skal implementere ledelsesgrundlaget, foreslås det;

C. at Chefforum udnævner en eller flere af de vindende adfærdsforslag (markeret med grønt) til "fælles adfærd", og sørger efterfølgende for, at de implementeres overalt i organisationen

D. at afdelingscheferne drøfter de mange bud på adfærd med ledere i egen afdeling, og beslutter hvilken adfærd, man vil praktisere i den enkelte afdeling for at understøtte den ledelse, vi ønsker os i AK. Cheferne orientere efterfølgende Chefforum om den aftalte adfærd i egen afdeling.

Tilbage melding til alle ledere

Umiddelbart efter mødet i Chefforum den 22.maj, vil alle ledere i kommunen modtage en mail med:

- de tre bilag, som er vedlagt denne sag
- evalueringen af Store Lederdag
- orientering om de beslutninger der træffes i Chefforum i forbindelse med behandlingen af nærværende sag

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at de gensidige forventninger indarbejdes i AK's koncept for lederudviklingssamtaler
2. at Chefforum beslutter hvilke organisatoriske barrierer for ledelsesgrundlaget, der skal handles på centralt/decentralt (herunder hvem gør hvad hvornår)
3. at Chefforum udnævner en eller flere af de vindende adfærdsforslag (markeret med grønt) til "fælles adfærd", og sikrer implementeringen
4. at afdelingscheferne, sammen med ledere i egen afdeling, udvælger den adfærd, man vil praktisere i den enkelte afdeling for at implementere ledelsesgrundlaget

Beslutning

Chefforum drøftede de 3 bilag, og besluttede:

1. At de gensidige forventninger indarbejdes i Albertslund Kommunes koncept for lederudviklingssamtaler, LULS.

2. Anne Mette udarbejder yderligere tematisering af barrierer samt en skabelon/metode for chefernes dialog med deres ledere. Drøftes på CF igen sammen med afprøvning af tema.

3. Cheferne tager forslag til konkrete adfærdsændringer med ud til deres ledere, da forslagene kalder på mere diskussion. Det er vigtigt, at det er noget, vi selv bærer. Med ledernes drøfter cheferne: a) hvad vil vi gøre hos os? og b) hvad ville vi gerne at alle gjorde?

Sagens bilag sendes til orientering hos lederne, der løbende orienteres.

Bilag

Bilag 1: Store Lederdøgn 2019; Gensidige forventninger i ledelsesfællesskabet

Bilag 2; Organisatoriske barrierer og løsninger

Bilag 3: Ledelsesadfærd der implementerer ledelsesgrundlaget

Punkt 5: CF - Procedure for økonomisk behandling af udvalgssager (10 min.)

00.30.00-A21-1-19

Anledning

Økonomi & Stab har udarbejdet en procedure for økonomisk behandling af udvalgssager.

Sagsfremstilling

Økonomi & Stab vil understøtte tydelige og gennemsigtige processer for behandlingen af økonomi i sager til de politiske udvalg og har derfor udarbejdet vedlagte procedure, der skal sikre overblik og større ensartethed.

Proceduren er udarbejdet efter drøftelse med områdedirektørerne. Chefforum orienteres om proceduren og den tilknyttede vejledning.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum orienteres om procedure for økonomisk behandling af politiske udvalgssager.

Beslutning

Chefforum tog proceduren til efterretning. Genovervejes, hvis der opstår problemer med sags- og mødedeadlines.

Bilag

Procedure for økonomisk behandling af politiske udvalgssager

Vejledning til vurdering af økonomi i politiske udvalgssager

Punkt 6: Lukket

00.01.00-S00-4-19

Punkt 7: CF - ØU & KB - Gennemgang og sparring af sager (25 min.)

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Økonomiudvalgsmødet den 7. maj 2019 og Kommunalbestyrelsesmødet den 14. maj 2019

Sagsfremstilling

På baggrund af beslutningerne på hhv. ØU og KB kan Chefforum drøfte og sparre på konkrete sager fra møderne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter og sparrer omkring sagerne fra Økonomiudvalgsmødet den 7. maj 2019 og Kommunalbestyrelsesmødet den 14. maj 2019

Beslutning

Røgfri arbejdstid.

Vi (HR Jura) skal lave en udrulningsplan som kan fungere også i en accellereret situation på folkeskoleområdet.

Orientering til ØU og SUS i august om, hvordan det håndteres.

I øvrigt er der behov for informationskampagne og tilbud om rygestopkursus. Apoteket og sundhedsplejen har tidligere lavet.

Emne for Lederforum - fælles drøftelse om, hvordan håndterer vi det her. Også ift. sanktioner.

Afskaffelse af nationale tests.

Ophør med frivillige tests. Administrationen skal samtidig søge om fritagelse fra de obligatoriske tests. rer disse også. Gives tilladelse til fritagelse, skal ØU/KB kende den fulde konsekvens, herunder, aAt der ikke kan måles på Skole for Alle, og hvad vi så gør i stedet for som opfølgning.

Punkt 8: CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?

00.01.00-A21-9-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum i fællesskab opsummerer, hvad der skal kommunikeres ud til afdelingerne efter dagens møde.

Beslutning

Cheferne udpeger webansvarlige på baggrund af mail fra Janus.

Cheferne samler deres folk til besvarelse af forslag til budgetkatalog. Mona sender ny tidsplan med reviderede deadlines.

HR arbejder med plan for efterlevelse af beslutning om røgfri arbejdstid, som efterfølgende kan laves i komprimeret/fremskyndet udgave for skoleområdet.

Punkt 9: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18

Beslutning

Opmærksomhed på udeblivelse fra tilmeldte kurser.