

REFERAT Chefforum d. 03-05-2012

Mødedato Torsdag d. 03. maj 2012 kl. 08:30

Mødested Kommunalbestyrelsessalen

Indholdsfortegnelse

TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. BRS.....	3
TCG - Sygefraværstrategi, herunder nye regler for sygefraværshåndtering v. TVI og MEK, kl. 8.30-9.00.....	4
TCG - Trivsel og APV i Albertslund Kommune 2012 v. MEK, kl. 9.30-9.40.....	6
TCG - Implementering af Forstad på Forkant v. BRS, kl. 9.40-10.20.....	7
TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. BRS, kl. 10.20-10.45.....	9
TCG - Evt., kl. 10.15-11.00.....	10

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

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller

1. At dagsorden for den 3. maj 2012 godkendes
2. At referat fra den 13. april 2012 godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 03-05-2012

Kommunaldirektøren godkendte referat og dagsorden, hvor ØC under Evt. orienterer om DEA-projektet (Digitalisering og Effektivisering af økonomiske Arbejdsgange)

Bilag

Foreløbigt referat af Tværgående chefgruppes møde den 13. april 2012

Punkt 2: TCG - Sygefraværstrategi, herunder nye regler for sygefraværshåndtering v. TVI og MEK, kl. 8.30-9.30

09/21034

Baggrund

På baggrund af drøftelser i Tværgående chefgruppe i januar 2012 indstilles sygefraværstrategien til vedtagelse.

I juni 2011 blev Tværgående chefgruppe præsenteret for et oplæg om et nyt koncept for sygefraværshåndtering, ”1-5-14”.

Det blev på mødet besluttet, at Center for Ledelse og Personale skulle arbejde videre med et oplæg til nye retningslinjer for håndtering af sygefravær på kommunens arbejdspladser ud fra det præsenterede koncept, dog tilpasset kommunens værdier og hensynet til kommunens mange forskellige arbejdspladser.

På den baggrund har Center for Ledelse og Personale udarbejdet et oplæg til nye retningslinjer. I processen har deltaget to fokusgrupper, bestående af en bred sammensætning af henholdsvis ledere og medarbejdere, som har bidraget med deres input til både konceptet som sådan og det udarbejdede oplæg.

Den videre proces for nye retningslinjer for håndtering af sygefravær er:

- Oplæg behandles i KommuneMED
- Endelig godkendelse i Tværgående chefgruppe

Sundhedskonsekvenser

Indførelsen af de nye retningslinjer formodes at kunne bidrage til medarbejdertrivslen, både for sygemeldte og raske medarbejdere, hvilket forventes at bidrage til et fald i sygefraværet på de enkelte arbejdspladser.

Endvidere formodes den tættere og hurtigere kontakt mellem leder og medarbejder at kunne bidrage til, at sygemeldte medarbejdere hurtigere bliver i stand til at vende tilbage til arbejdspladsen.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller,

1. At sygefraværstrategien godkendes
2. At oplæg til nye retningslinjer for fraværssamtaler godkendes til behandling i KommuneMED

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 03-05-2012

Kommunaldirektøren godkendte indstillingerne. Tværgående chefgruppe honorerede for et godt arbejde med retningslinjer for fraværssamtaler. CLP lægger forslag til initiativer til implementeringen af retningslinjer for fraværssamtaler op i KommuneMED, herunder oplæg om initiativer for ledere, tr. og arbejdsmiljørepræsentanter i fællesskab. Retningslinjerne forventes implementeret efter sommerferien. Børge Alstrup overvejer iværksættelse af en kampagne om håndhygiejne.

Bilag

Sygefraværstrategi 2012 ->

Oplæg 2-6-14 til Tværgående Chefgruppe.PPT

Punkt 3: TCG - Trivsel og APV i Albertslund Kommune 2012 v. MEK, kl. 9.30-9.40

12/6514

Baggrund

I marts 2012 gennemførte Albertslund Kommune en trivselsmåling og en undersøgelse af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Knap 1.400 medarbejdere (59 pct.) har besvaret undersøgelsen, der dels omfatter en række standardspørgsmål, som gør det muligt at sammenligne med andre kommuner og dels omfatter nogle konkrete spørgsmål, som er særlige for Albertslund Kommune. Ved den tilsvarende måling i 2009 var svarprocenten 44 pct.

Resultaterne er ikke entydige, og der kan være forskellige forklaringer på resultater fra arbejdsplads til arbejdsplads. Derfor går der nu en proces i gang, hvor de enkelte arbejdspladser drøfter målingen og formulerer handlingsplaner. Albertslund Kommune ligger højere end landsgennemsnittet på alle dimensioner, særligt ”indflydelse”, ”ledelse” ”samarbejde” og ”motivation”. Undersøgelsen kan læses på Medarbejdersiden.

På mødet gives en kort orientering om hovedresultaterne i målingen. En mere grundig gennemgang af resultater og handlinger behandles i Tværgående chefgruppe i sensommeren.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 03-05-2012

Kommunaldirektøren tog orienteringen til efterretning. CLP inviterer til workshops om læsning af trivselsrapporterne.

Punkt 4: TCG - Implementering af Forstad på Forkant v. BRS, kl. 9.40-10.20

12/7015

Baggrund

Den 17. april godkendte Kommunalbestyrelsen ”Forstad på Forkant – Strategi for Albertslund 2012-15”. I forbindelse med formulering af ”Forstad på Forkant” udarbejdede projektgruppen et oplæg til koncept for opfølgning på strategien. Dette blev godkendt af direktørgruppen den 22. august 2011 og indeholder:

- En opfølgningsredegørelse, ”Forstad på forkant – opfølgningsredegørelse”, som indholdsmæssigt lever op til lovgivningen om kvalitetsredegørelsen.
- En fælles projektportefølje i Albertslund, som samler det tidligere værktøj til projektportefølje og dokumentet ”Opfølgning på Kommunalbestyrelsens virksomhedsplan 2012-2011”.

Forstad på Forkant - opfølgningsredegørelse

Målgruppen er Kommunalbestyrelsen, som behandler opfølgningsredegørelsen en gang årligt på oktobermødet efter forudgående behandling i Tværgående Chefgruppe og Direktørgruppen. Dertil kommer, at Direktørgruppen og Tværgående chefgruppe i første halvår behandler en status efter samme model, for derved at kunne justere indsatser og aktiviteter, hvis disse ikke har affødt den forventede effekt.

Projektgruppen bag ”Forstad på Forkant” er i samarbejde med relevante ressourcepersoner i forvaltningerne ved at afslutte arbejdet med at fastlægge målemetoder, indikatorer og ansvarlige for opfølgning af mål i Forstad på Forkant for at sikre, at der kan gives en status på målene uden at iværksætte uønskede særskilte analyser. Projektgruppen færdiggør dette arbejde og sikrer, at der er et datagrundlag med en status på niveauet for i dag.

Fremtidig arbejdsgang for udarbejdelse af opfølgningsredegørelse er, at CLP 2 gange årligt mailer til ressourcepersoner i forvaltninger om at afgive status i opfølgningsredegørelsen. CLP udarbejder en mødesag.

Fælles projektportefølje i Albertslund Kommune

Formålet med dokumentet er, at Direktørgruppen og Tværgående chefgruppe at sikre implementeringen af ”Forstad på Forkant”, direktørgruppens indsatsområder og forvaltningernes virksomhedsplaner, samt sikre, håndtering af de udfordringer, som Albertslund Kommune har. Porteføljestyringen skal sikre:

- Et overblik over projektporteføljen
- Danner baggrund for beslutning om afslutning og igangsættelse af nye projekter
- Fællesskab og klarhed om prioriteringer
- Overblik over rolle- og ansvarsfordelingen
- Afklaring af økonomi for projekterne ud fra områdebevillingerne

De projekter, der skal indgå i den fælles projektportefølje, er typisk kendetegnet ved flg.:

- Engangsprægede – særlige opgaver, vi typisk ikke har prøvet at løse før

- Tidsbegrænsede – et afgrænset udviklingsforløb, defineret ved en start- og slutdato
- Kan ikke løses i linjeorganiseringen – et udviklingsforløb, der kræver opsætning af projektorganisationen
- Godkendt i projektmodellen – er besluttet og har gået ”go” i projektmodellen ved brug af de fælles skabeloner

En rettesnor er, at der max er 25 aktive projekter i den fælles portefølje.

For at starte projektporteføljen anbefales det, at alle forvaltningschefgrupper og centerchefgruppen behandler, hvilke projekter indenfor deres ressourceområder, der skal indgå i projektporteføljen, og giver en tilbagemelding til Bente Poulsen, CLP via mail om dette senest den 6. juni. Pt. er projektet ”Erhvervsstrategi” skrevet ind som eksempel.

Fremtidig ajourføring af projektporteføljen sker ved, at CLP 1 gang pr. kvartal mailer til:

- Projektledere for at få status på aktive projekter i projektporteføljen
- Samler nye projekter vha. godkendte idéoplæg og projektkontrakter behandlet Direktørgruppen og Tværgående chefgruppe

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. At fremtidig arbejdsgang for udarbejdelse af ”Forstad på Forkant – opfølgingsredegørelse” godkendes.
2. At arbejdsgang for igangsættelse af fælles projektportefølje godkendes.
3. At fremtidig arbejdsgang for ajourføring af fælles projektportefølje godkendes.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 03-05-2012

Kommunaldirektøren godkendte indstillingerne.

Bilag

Forstad på Forkant - Opfølgingsredegørelse. Skabelon TCG 3.5.2012

Målemetode og indikatorer for opfølgning på målene i FPF. TCG 3.5.2012

Projektportefølje i Albertslund. Skabelon TCG 3.5.2012

Punkt 5: TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. BRS, kl. 10.20-10.45

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. At orienteringen tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 03-05-2012

Kommunaldirektøren gav et oplæg om billeder på forandring af lederskab i Albertslund over de sidste seks år.

Punkt 6: TCG - Evt., kl. 10.15-11.00

Baggrund

Medlemmer af forummet giver korte orienteringer.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. At orienteringerne tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 03-05-2012

CKI:

· I forbindelse med projektet DEA (Digitalisering og Effektivisering af økonomiske Arbejdsgange) udsendes i maj en spørgeskemaundersøgelse, der skal bidrage til at kortlægge arbejdsgange vedr. fakturabehandling, mellemkommunal opkrævning, afstemninger og lønrefusioner. ØC opfordrer Tværgående chefgruppe om at bakke om kortlægningen ved at opfordre medarbejdere til at besvare spørgeskemaundersøgelsen.