

REFERAT Chefforum d. 28-03-2019

Mødedato Torsdag d. 28. marts 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| CF - Godkendelse af dagsorden og referat..... | 3 |
| CF - Lokale miljømål 2019 (20 min.)..... | 4 |
| CF - Opfølgende trivsels- og APV rapport 2019 (20 min.)..... | 6 |
| CF - Godkendelse af Albertslund Kommunes Ledelsesgrundlag (30 min.)..... | 9 |
| CF - Orientering vedr. byudvikling (fast månedligt punkt) (15 min.)..... | 11 |
| CF - Mundtlig orientering om sager omkring Social & Familieafdelingen (30 min.)..... | 12 |
| CF - Skriftlig orientering om Program for Store Lederdøgn..... | 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 d. 14. marts 2019

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden for mødet, og referat fra d. 14. marts 2019.

Punkt 2: CF - Lokale miljømål 2019 (20 min.)

09.00.00-P07-1-19

Anledning

Alle enheder har nu udarbejdet lokale miljømål for 2019. Chefforum ønskede på ledelsens miljømøde i december, at miljømålene blev gennemgået på et møde i CF i foråret.

Sagsfremstilling

Som en del af det systematiske miljøarbejde skal hver enhed arbejde med mindst et lokalt miljømål hvert år. Enhederne vælger selv hvilke mål de vil arbejde med og hvor omfattende og ambitiøse målene skal være. Nogle år har der dog været centralt besluttede temaer for målene, f.eks. i 2016 og 2017, hvor det, som en del af den fælles miljøindsats, var et krav, at alle enheder skulle arbejde med et mål om affaldssortering.

Arbejdet med miljømålene igangsættes på efterårets miljøseminar, hvor der typisk er et inspirationsoplæg og efterfølgende gruppearbejde eller refleksion som afsæt til arbejdet.

Miljøblomsten har i en del år været udgangspunkt for enhedernes udvælgelse af temaer for deres mål. På efterårets miljøseminar, hvor verdensmålene blev introduceret i en kommunal kontekst, blev enhederne opfordret til at søge inspiration i verdensmålene og forsøge at indarbejde dem i deres miljømål. Det har ført til at vi i år for første gang har lokale miljømål med temaer som ligestilling og afskaffelse af fattigdom.

Der stilles følgende krav til målene:

- Enhederne skal have mindst et lokalt mål
- Målene skal være målbare og understøttet med en indikator for hvornår målet er opfyldt
- Målene skal kunne opfyldes af enheden selv og indenfor eget budget

På trods af de ens krav er der stor variation i målene, både hvad angår ambitionsniveau og kreativitet. Typisk har skoler og daginstitutioner mange og meget kreative mål.

Indstilling

Afdelingschefen for Drift & Service indstiller,

1. at orienteringen om miljømål 2019 tages til efterretning.

Beslutning

M&T orienterede om det lokale miljøarbejde.

Der er stor forskel på enhedernes arbejde med lokale miljømål. Nogle arbejder meget omfangs- og idérigt - andre holder sig til det minimum på 1 lokalt miljø, som de forpligtes til.

Iforhold til 2019-målene er enheder opfordret til at inddrage miljøblomsten og FN's verdensmål i deres lokale miljømål.

I forhold til verdensmålene er der koblet til verdensmålene som helhed og specifikt i forhold til mål nr. 1, 3, 5, 6, 10, 12, 13, 14 og 15

Chefforum blev orienteret om at enhederne får inputs og feedback fra forvaltningen ift. det miljømæssige/bæredygtige i deres tiltag.

Chefforum drøftede verdensmålene og det brede bæredygtighedsbegrebs indvirkning på det lokale miljøarbejde. Det kan overvejes, om boblingen gør, at den generelt velfungerende miljøledelsesorganisation må gentænkes.

Chefforum drøftede den vigtige historie, der er at fortælle om vores skifte fra at være miljøorienterede til at have verdensmålene som ramme. Er der noget, vi skal efterlade på vejen, hvis det brede bæredygtighedsbegreb bliver rammesætningen? Eller som måske bare er i drift, og ikke behøver at blive initieret. Miljøledelsesarbejdet viser, at vi allerede inddrager og arbejder aktivt med verdensmålene, og den historie kunne vi med fordel gøre tydelig for andre. Evt. gennem danskekommuner.

Chefforum tog orienteringen til efterretning og besluttede samtidig, at M&T skal give et bud på historiefortællingen om udviklingen i miljøarbejdet.

Bilag

Lokale miljømål 2019

Punkt 3: CF - Opfølgende trivsels- og APV rapport 2019 (20 min.)

81.00.00-I00-1-18

Anledning

I starten af 2019 er der gennemført en opfølgende undersøgelse for de enheder, hvor medarbejdertrivselsindekset i trivsels- og APV-målingerne i 2018 lå under gennemsnittet i Albertslund Kommune. Den opfølgende undersøgelse var en måling af den sociale kapital.

Sagsfremstilling

Den opfølgende undersøgelse af social kapital er gennemført på 63 enheder. 803 ansatte er blevet inviteret til at deltage i undersøgelsen, og 566 ansatte har svaret. Det svarer til en svarprocent på 70,5. Til sammenligning modtog 2275 ansatte en invitation til at deltage i trivselsundersøgelsen i 2017 og 1814 ansatte, altså 80%, svarede.

I 2018 lagde Økonomi & Stab en metode til opfølgning på undersøgelsen op til KommuneMED. Opfølgningen tog udgangspunkt i indekset for social kapital, der udtrykkes i en skala fra 1-100:

- Indeks på social kapital på 60 eller derunder: HR & Jura involveres
- Indeks på social kapital mellem 61 og 67: lederen følger op i samarbejde med afdelingschefen
- Indeks på social kapital på over 67: lederen står selv for opfølgning

Denne ramme for opfølgning er meldt ud til lederne i forbindelse med udsendelse af rapporter.

I rapporter over social kapital-undersøgelsen er socialkapital-indekset udtrykt i indekstallet 1 - 100 og en rød, gul og grøn skala, hvor:

- indeks 0 - 52 er rød svarende til dårlig. Ved trivselsundersøgelsen i 2018 betød rød, at HR & Jura skulle involveres i opfølgningen.
- indeks 53 - 77 er gul svarende til acceptabelt. Ved trivselsundersøgelsen i 2018 betød gul, at lederen skulle følge op i samarbejde med afdelingschefen.
- indeks 78 - 100 er grøn svarende til godt. Ved trivselsundersøgelsen i 2018 betød grøn, at lederen selv stod for opfølgningen.

Dermed er der sat forskellige niveauer for, hvordan opfølgningen skal foregå. Det anbefales, at niveauet fra 2018 videreføres, så der tages udgangspunkt i rød-, gul-, grøn-inddelingen, dog med et tilbud til ledere af enheder med et social kapital indeks på 53 - 60 om, at involvere HR & Jura til et skræddersyet forløb. Med den inddeling vil der være følgende forpligtelser til opfølgning:

- 6 enheder har et rødt - dårligt - social kapital-indeks på 0 - 52. De enheder skal involvere HR & Jura
- 18 enheder har et gult - acceptabelt - social kapital-indeks på 53-60. Lederen af enhederne skal følge op i samarbejde med afdelingschefen. De kan involvere HR & Jura
- 33 enheder har et gult - acceptabelt - social kapital-indeks på 61 - 77. Lederen af enhederne skal følge op i samarbejde med afdelingschefen.
- 1 enhed har et grønt - godt - social kapital-indeks på 78 - 100. Her står lederen selv for opfølgningen.

Bilag 1 viser fordelingen af enheder på de fire typer af opfølgning er. 5 enheder har ikke fået dannet rapporter, da der har været for få besvarelser til at anonymiteten kunne bevares.

I 2018-trivselsundersøgelsen var der 6 enheder med et rødt medarbejdertrivselsindeks. 2 af enhederne har også i 2019-undersøgelsen af social kapital et rødt niveau, mens de 4 andre enheders niveau af social kapital er gult.

Proces for opfølgning

For enheder med rød - dårlig - social kapital. Det anbefales, at HR & Jura afholder et indledende møde med trioen (leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant) for at afklare, hvad, der er behov for at arbejde med og at ændre. Nogle enheder er allerede i gang med andre tiltag, f.eks. et sygefraværsprojekt eller et fagligt udviklingsprojekt. HR & Jura understøtter, at opfølgningen på undersøgelsen af social kapital hænger sammen med andre tiltag. Dette lægger op af den helhedstænkning, der er i sammenhængen mellem social kapital og kerneopgaven, og skal understøtte enheden bedst muligt ud fra et helhedsperspektiv. Desuden anbefales det, at som en del af opfølgningen skal overvejes, om det kan være gavnligt at gennemføre endnu en opfølgende undersøgelse af den sociale kapital før den samlede trivselsundersøgelsen, som skal gennemføres for alle kommunens ansatte i 2021.

For enheder med gul - acceptabel - social kapital, hvor lederen skal følge op i samarbejde med afdelingschefen og kan involvere HR og Jura: Leder og afdelingschef aftaler, om HR & Jura involveres, og aftale hvordan de i øvrigt følger op med involvering af MED-organisationen.

For enheder med gul - acceptabel - social kapital, hvor lederen skal følge op i samarbejde med afdelingschefen: Leder og afdelingschef aftaler, hvordan de i øvrigt følger op med involvering af MED-organisationen.

For enheder med grøn - god - social kapital, hvor lederen selv står for opfølgningen: leder involverer medarbejderne i opfølgningen.

Det anbefales, at alle enheder med en rød eller gul social kapital skal udarbejde en handleplan, der skal lægges i Albertslund Kommunes fælles APV-handlingsplansystem, Defgo senest den 1. juni. Desuden anbefales det, at HR & Jura udarbejder en status til chefforum i marts 2020 om arbejdet med handleplaner. I 2021 gennemføres den lovpligtige trivsels- og APV-undersøgelse for alle enheder.

KommuneMED orienteres om undersøgelsen af social kapital på sit møde den 4. april.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at forpligtelsen til opfølgningen sker efter samme niveauer som i 2018-trivselsundersøgelsen, dog med tilbud om at arbejdspladser med et social kapital-indeks på 53 - 60 kan involvere HR & Jura og at det skal overvejes at gennemføre en ekstra opfølgende undersøgelse af den sociale kapital
2. at alle enheder med rød eller gul social kapital-indeks i 2019-undersøgelsen skal lægge en handlingsplan i Defgo senest den 1. juni 2019
3. at chefforum behandler en status på opfølgning på social kapital-undersøgelsen i marts 2020

Beslutning

Chefforum besluttede at sagen skal på endnu en gang.

Chefforum ønsker at blive præsenteret for bevægelserne i social kapital-indekset. Også bevægelserne hen over kommunegennemsnittet er centralt at få tydeliggjort. Formålet er at identificere de arbejdspladser, hvor der ingen positiv bevægelse er, for at kunne sætte ind der.

Forskelle i den gule "acceptable" kategori skal kunne ses, og samtidig ønskede chefforum at se tallene i sammenhæng med sygefraværsopgørelserne.

Leders leder får adgang til undersøgelserne af social kapital ved at bruge det login, som de har til systemet, Defgo, hvor rapporterne ligger og hvor handleplanerne også skal lægges ind.

Forslaget om først at se status om et år er for sent, da det er vigtigt at følge udviklingen i arbejdsmiljøet på de steder, der scorer lavt.

Bilag

Oversigt over gennemførte opfølgende trivselsundersøgelser 2019

Punkt 4: CF - Godkendelse af Albertslund Kommunes Ledelsesgrundlag (30 min.)

00.00.00-A00-17-18

Anledning

Chefforum præsenteres hermed for et udkast til Ledelsesgrundlaget for Albertslund Kommune. Det færdige ledelsesgrundlag lanceres på Store Lederdøgn d. 25 april.

Sagsfremstilling

Ledelsesgrundlaget er udarbejdet med det formål, at sætte ambitioner og normer for ledelse i Albertslund Kommune, som understøtter de politiske og organisatoriske mål. Ledelsesgrundlaget skal afspejle den lederadfærd, der gør det muligt for os sammen at udvikle en kultur, hvor den kommunale velfærd altid skaber værdi i borgerens liv.

Arbejdet med at formulere et ledelsesgrundlag blev kickstartet på Store Lederdag 2018 og fortsatte siden i en proces, der involverede ledere fra DIF, CF, Lederforum og fokusgrupper med repræsentanter fra alle områder og ledelsesniveauer i Albertslund Kommune. Det nuværende forslag har været igennem en indledende godkendelse på DIF, en efterfølgende finpudsning med hjælp fra en håndfuld ledere og præsenteres nu for Chefforum. Efter behandlingen på Chefforum laves de sidste eventuelle rettelser, hvorefter ledelsesgrundlaget er klar til lancering på Store Lederdøgn d. 25.4.2019.

Ledelsesgrundlaget som plakat og tekst

Det foreslås, at ledelsesgrundlaget præsenteres i et plakatformat, samt i en tekst, der foldes ud på Medarbejdersiden. Der er udarbejdet to bud på en plakat, og Chefforum bedes forholde sig til, hvilken af de to CF fortrækker (Se bilag 1 og 2). Derudover er der udarbejdet en tekst til Medarbejdersiden, som består i følgende delelementer (se bilag 3);

- Bagtæppet; en beskrivelse af den historie og tradition som Ledelsesgrundlaget bygger ovenpå
- Vores ledelsesopgave; en beskrivelse af den kommunale ledelsesopgave, som vi deler med kommunale ledere landet over
- De fire ledelsesaspekter som vi forventer af hinanden ud over det almene, og som vi ønsker at styrke sætter særligt fokus på i Albertslund kommune; Vi insisterer op helhed, Vi leder med mod, Vi leder i relationer og Vi viser retning (se bilag 1)
- Ledelsesgrundlaget i praksis: De fire ledelsesaspekter foldet ud i eksempler på den adfærd, som vi ønsker og forventer af hinanden

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller

1. at Chefforum drøfter og godkender ledelsesgrundlagets indhold og format, herunder udvælger det bedste forslag til en plakat.

Beslutning

Chefforum blev præsenteret for ledelsesgrundlaget og en række forskellige bud på plakat-visualiseringer af det.

Der var stor ros til arbejdet med ledelsesgrundlaget.

Plakaten gennemarbejdes endnu en gang, og forelægges Chefforum på ny til orientering den 11. april. Fokus er på alene at præsentere essensen, og at vende tilbage til den cirkulære visning med kernen i midten og de 4 ledelsesaspekter rundt

om.

Chefforum havde små rettelser til selve teksten i ledelsesgrundlaget, som ligeledes tilrettes og præsenteres på ny den 11/4. Bl.a. skal organisationens aktører og samspil tydeliggøres i begyndelsen, og ordet "korrekt" skal fjernes fra beskrivelsen af 'retning'.

Adfærdseksemplerne forsimples og forkortes, og disse skal udelukkende være på medarbejdersiden. Visningen af ledelsesgrundlaget på medarbejdersiden præsenteres ligeledes på CF den 11/4.

Bilag

Bilag 1; Ledelsesgrundlag figur 1

Bilag 2; Ledelsesgrundlag figur 2 adfærd

Bilag 3; Ledelsesgrundlaget på Medarbejdersiden

Punkt 5: CF - Orientering vedr. byudvikling (fast månedligt punkt) (15 min.)

00.01.10-P35-1-19

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren orienterer Chefforum om relevant nyt vedr. byudviklingen.

Beslutning

Chefforum blev orienteret om relevante aspekter af byens udvikling. Bevarelse og fornyelse bliver en central diskussion i mange af byens udviklingsområder, fx. ifm. fængselset. Når Freja overtager arealet, sættes plancherne fra de tidligere arkitektbud op i forhallen på Rådhuset til inspiration og grundlag for samtale.

Det politiske fokus på byens udvikling gør det muligt at fokusere på ønsket om et fælles mål om byudviklingen. Forhåbentlig lykkes det at blive enige om nogle målsætninger, prioriteringer og en rækkefølge. Dette fælles fodslag kan skabe sammenhold omkring sporene for de næste mange år, og det spiller fuldstændig sammen med ønsket om at sikre den (økonomiske) bæredygtighed for byens udvikling.

Orienteringen taget til efterretning.

Punkt 6: CF - Mundtlig orientering om sager omkring Social & Familieafdelingen (30 min.)

00.01.00-A21-8-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Chefforum orienteres om en række sager omkring Social & Familieafdelingen.

Det drejer sig dels om handleplanssager på hhv. BSU og SUS, dernæst sagen om chefområdet og endelig den kommende ØU-sag om budget til det specialiserede børne og voksen område.

Beslutning

Mødesager og handleplaner på hhv. BSU og SUS står på 2 rapporter fra hhv. KLK og BDO.

KLK har interviewet og lavet et spindelvæv på baggrund af oplevelserne udtrykt i interviewene.

BDO har taget en række sager, og gennemgået det faglige og styringsmæssige niveau.

Handleplanerne i mødesagerne har tydelige krav til det, der skal indfries. Handleplanerne skal sikre, at der kan rettes op samtidig med korrekt sagsbehandling og ordentlig service til borgerne.

Fremadrettes skal nøgletal for området analyseres i dybden for at klarlægge Albertslunds niveau.

I kommunikationen bør der sættes fokus på opfølgning, for at tydeliggøre den konkrete styring. Måske skal det være tydeligere for at genskabe tilliden fra politikerne. Så der ikke kun fokuseres på det, der sættes i værk.

Punkt 7: CF - Skriftlig orientering om Program for Store Lederdøgn

81.00.00-G20-1-19

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Store Lederdøgn afholdes den 25-26 April 2019 på Bymose Hegn i Helsingør.

Direktørforum har besluttet, at arrangementet i år skal fungere, som et kickoff for det nye fælles ledelsesgrundlag. Samtidig skal programmet skabe rum for at lederne kan tage hul på deres eget personlige ledelsesgrundlag. Programmet blev godkendt på Direktørforum d. 11.3 og Chefforum orienteres hermed om programmet, som er vedlagt som bilag.

Programmet (i overskrifter) sendes ud til alle ledere i starten af april.

Beslutning

Chefforum tog orientering til efterretning.

Bilag

Program for store lederdøgn 2019; godkendt på DIF

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

Ingen yderligere kommentarer.

Punkt 9: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18

Beslutning

Søren orienterede om overførselssagen, som kommer på ØU i april.

Orienteringen blev taget til efterretning.