

REFERAT Chefforum d. 24-10-2019

Mødedato Torsdag d. 24. oktober 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Åben refleksion v. Anne-Mette (9:00-9:30).....	4
CF - Justering af LULS-konceptet v. Søren (9:30-9:45).....	5
CF - Arbejdet med det personlige ledelsesgrundlag v. Jette (9:45-10:15).....	7
CF - Projektet ”Small Great Nation” v. Jette (10:15-11:15).....	9
CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?.....	11
CF - Evt.....	12

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 dagens møde
2. at Chefforum referatet fra mødet den 10. oktober 2019

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

Punkt 2: CF - Åben refleksion v. Anne-Mette (9:00-9:30)

00.01.00-A21-9-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum sammen reflekterer på baggrund af Anne-Mettes oplæg

Beslutning

Chefforum reflekterede i fællesskab på baggrund af oplægget.

Punkt 3: CF - Justering af LULS-konceptet v. Søren (9:30-9:45)

81.16.00-P23-1-16

Anledning

På baggrund af det nye ledelsesgrundlag er der udarbejdet et oplæg til justering af LULS-værktøjet.

Sagsfremstilling

Chefforum godkendte det nuværende LULS-koncept den 15. september 2016. Konceptet, som bygger på de erkendelser, der ligger i teorien om Leadership Pipeline om god offentlig ledelse og behovet for sammenhæng i ledelseskæde. Formålet med konceptet er:

- at specificere de særlige kompetencer, der er centrale for at lede i det offentlige
- at præcisere de forskellige lederniveauer, tydeliggøre hvordan opgaven og ansvaret varierer alt efter niveauet
- at styrke sammenhængen i ledelseskæden

Dermed er LULS-konceptet et redskab til:

- at understøtte udviklingen af de nødvendige færdigheder og kompetencer på de enkelte lederniveauer
- at drøfte ansvar, grænseflader og effektiv opgavevaretagelse
- at understøtte, at vi prioriterer i overensstemmelse med den kontekst og det niveau, vi leder på

Det er obligatoriske at bruge konceptet på alle områder og ledelsesniveauer. Det indeholder skemaer til fire forskellige ledelsesniveauer:

- leder af medarbejdere
- leder af ledere
- leder af afdelingschefer
- leder af direktører

Det eksisterende koncept er justeret, så det inddrager ledelsesgrundlaget. Desuden er det ledelsesmæssige ansvar for arbejdsmiljø, trivsel og sygefravær kommet med i konceptet. Ændringerne er markeret med gult i bilagene.

Når det justerede LULS-koncept er godkendt, opdateres materialet på medarbejdersiden.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at justeringer af LULS-konceptet godkendes

Beslutning

Chefforum drøftede justeringerne af LULS-konceptet, og besluttede følgende:

- LULS konceptet og -skemaerne skal justeres, så løndelen udgår på alle niveauer, da løndelen fjerner fokus fra udviklingsdelen. Samtidig er der ofte ikke reel mulighed for at honorere lønønsker.
- PULS-konceptet overvejes tilsvarende ændret. Der laves et oplæg til proces for dette, som sikrer inddragelse af KommuneMED. I en ny model, hvor lønspørgsmålet evt. udskilles fra medarbejderudviklingssamtalen, bør det sikres, at lønforhandling ikke fuldstændig overlades til den enkelte medarbejder. En model kunne være, at chefer/ledere 1 gang årligt melder lønramme ud, som efterfølgende forhandles med tillidsrepræsentanterne.
- Ledelsesgrundlaget skal fremgå tydeligere og nævnes eksplicit i konceptet for LUS.

Alle chefer har en kommunikationsopgave ift. deres ledere om "LUS" uden løn.

Bilag

Medarbejdere_Skema Redigeret i 2019

Ledere_Skema Redigeret i 2019

Afdelingschef_Skema Redigeret i 2019

Direktør_Skema Redigeret i 2019

Punkt 4: CF - Arbejdet med det personlige ledelsesgrundlag v. Jette (9:45-10:15)

00.00.00-A00-17-18

Anledning

Introduktion til og status på arbejdet med det personlige ledelsesgrundlag.

Sagsfremstilling

På Store Lederdøgn 2018 blev Albertslund Kommunes fælles ledelsesgrundlag præsenteret.

Det fælles ledelsesgrundlag skaber et fælles fundament og et pejleredskab for egen og fælles ledelse i Albertslund. Det er et "kompass", som ledere forventes at navigere efter i hverdagens mange ledelsesopgaver, samarbejder, udfordringer og dilemmaer. Ledelsesgrundlaget er dermed også den fælles ramme vi bruger, når vi drøfter, udvikler og praktiserer god ledelse i Albertslund Kommune. Det fælles ledelsesgrundlag findes på medarbejdersiden via dette link:

<https://medarbejdersiden.albertslund.dk/organisation/ledelse/ledelsesgrundlag/>

I løbet af lederdøgnet tog kommunens ledere de næste "skridt" i arbejdet med ledelsesgrundlaget; arbejdet med de individuelle, personlige ledelsesgrundlag. Ved afslutningen på lederdøgnet fik alle ledere til opgave at "gå hjem" og færdiggøre deres personlige ledelsesgrundlag.

Lederne var senest om dette arbejde på Lederforum den 22. august 2019, hvor alle ledere havde deres personlige ledelsesgrundlag med. For mange synliggjorde arbejdet den 22. august et behov for at konkretisere de personlige ledelsesgrundlag yderligere.

Med tre nye chefer er der en oplagt anledning for Chefforum til at tage en fælles drøftelse af, hvad der er for en proces vi med ledelsesgrundlaget har været i gang med, og hvad vi har aftalt med hinanden omkring hvordan der i alle ledelseslag skal arbejdes med det personlige ledelsesgrundlag. Hvordan går arbejdet i afdelingerne, og er I og jeres ledere lykkedes med at gøre de personlige ledelsesgrundlag konkrete?

Som afsæt for drøftelsen vil Ida præsentere sit personlige ledelsesgrundlag.

For de tre nye chefer vil det derefter være brugbart at høre, hvordan arbejdet går i afdelingerne, og om det har givet anledning til inspirationer eller nogle overraskelser.

Desuden drøfter chefforum, hvordan ledelsesgrundlaget og det reviderede LULS-koncept kan videreføres i ledernes PULS med medarbejdere.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter aftaler og status for arbejdet med de personlige ledelsesgrundlag.

Beslutning

Afdelingschefen for SPO præsenterede sit personlige ledelsesgrundlag, tankerne om det, og det arbejde i afdelingens ledergruppe, som ledelsesgrundlagene har affødt.

Chefforum drøftede status og aftaler omkring arbejdet med det personlige ledelsesgrundlag.

Arbejdet er i fin proces i alle afdelinger.

Punkt 5: CF - Projektet "Small Great Nation" v. Jette (10:15-11:15)

00.01.00-I00-2-19

Anledning

Tænk tankten Kraka samarbejder med Deloitte omkring projektet "Small Great Nation". De har netop offentliggjort den fjerde rapport i serien: "Small Great Nation – Mission possible?". Uddrag fra denne og projektets 3 foregående rapporter præsenteres.

Sagsfremstilling

Med den fjerde rapport "Small Great Nation – Mission possible?" fra september 2019 tager Kraka og Deloitte's projekt i fællesskab fat på spørgsmålet om, hvordan den danske velfærdsstat vil udvikle sig frem mod 2040.

Forud for denne rapport har de udsendt tre rapporter:

- Den første rapport "Small Great Nation - udfordringer og muligheder" analyserer centrale udfordringer og muligheder for danske virksomheder og for dansk økonomi generelt.
- Den anden rapport "Small Great Nation - Sammenhængskraften i Danmark" analyserer forskellige aspekter af sammenhængskraften i Danmark.
- Den tredje rapport "Small Great Nation - De højthængende frugter" analyserer reformmuligheder, der, ligesom allerede gennemførte reformer, kan øge den samlede velstand og velfærd i Danmark, men hvor effekterne er mindre, og hvor gevinsterne kan kræve, at der skal gøres en vanskeligere indsats.

I den fjerde rapport "Small Great Nation – Mission possible?" er hovedspørgsmålet, om det er muligt at opretholde den offentlige sektor og velfærdsstaten som grundpiller i dansk økonomi frem mod 2040.

Forudsætningen er, at velfærdsstaten og den offentlige sektor sammen udgør én af tre grundpiller, som sikrer danskerne de bedst mulige levevilkår. De to andre grundpiller udgøres af 1) erhvervslivet og den markedsbaserede økonomi og 2) danskerne selv med deres arbejdskraft.

Ingen af rapporterne fokuserer rent på kommunernes rolle, men der er delanalyser, -resultater og spørgsmål i alle 4 rapporter, som er relevant i en kommunal kontekst. Særligt den fjerde rapport har kapitler og afsnit med umiddelbar relevans, der eksempelvis tager fat i danskernes oplevelse af den offentlige sektor, hvordan kommunernes rammevilkår påvirker erhvervslivet, nedslag omkring kompetencer og fastholdelse af medarbejdere og ledere i den offentlige sektor, samt perspektiver omkring den offentlige service.

På mødet vil Chefforum indledningsvis blive præsenteret for de fire rapporters scope og hovedresultater, hvorefter en række centrale spørgsmål fra rapporterne danner afsæt for fælles refleksion og diskussion.

Den fjerde rapport "Small Great Nation – Mission possible?" er vedlagt som bilag til orientering. De tre øvrige rapporter kan findes via dette link til projektets hjemmeside: <https://www.sgnation.dk/analyser>

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter spørgsmål og perspektiver fra rapporterne.

Beslutning

Chefforum drøftede oplægget og projektet Small Great Nations perspektiver i den kommunale verden og i Albertslundkontekst.

Bilag

Rapport 4 Small Great Nation - Mission possible 2019

Punkt 6: 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

Kommunikere til ledergrupperne. LULS uden L - bliver til LUS.

Der søges prækvalifikation om ny helhedsplan for boligsociale område. Godkendes denne, kommer Chefforum til at arbejde med det, og vi kommer til at forpligte os aktivt.

Punkt 7: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18

Beslutning

Intet.