



Notat

Direktionen
Morten Knudsen/mokn
13. januar 2021

Status på arbejdet med de tværgående administrative fokusområder

Værdi for borgeren - fra mere til bedre

Kerneopgaven er at skabe værdi for borgeren. Derfor fokuserer vi på den effekt vores indsatser skaber for borgeren, og hvordan vi bruger tid og ressourcer bedst og mest effektivt i hverdagen.

Fokusområdet handler om at udvikle og investere i de fagområder, hvor der er en direkte sammenhæng mellem at lykkes med kerneopgaven og det at gøre det effektivt økonomisk. Fx på de specialiserede sociale områder, beskæftigelsesområdet og i det hele taget i det forbyggende arbejde i kommunen. På disse områder er erfaringen, at de bedste resultater netop skabes ved at tage afsæt i at udvikle kerneopgaven, frem for kun at tage afsæt i, at der skal skabes effektiviseringer.

En betydelig del af de seneste års effektiviseringer er skabt via investering i kompetencer, teknologi og kapacitet. Investeringerne er sket på baggrund af analyser og faglige vurderinger, og besluttet igangsat af byrådet som forsøg.

Der er i 2022 mange udviklingsaktiviteter i gang med dette afsæt, som vil være væsentlige at fortsætte med og opnå resultaterne af. Herunder skal fx nævnes:

Villigheden til at igangsætte forsøg og afprøve nye metoder er derfor også et vigtigt element i dette fokusområde. Der er et potentiale i og behov for løbende at videreudvikle tilgangen til det, så det handler om andet og mere end økonomi.

Social kapital på arbejdspladsen

I Allerød er vi gode kollegaer og vi skal fortsat have et godt arbejdsmiljø. Fokus på kerneopgaverne med godt samarbejde, fagligt fokus og oplevelsen af tillid og retfærdighed er hjørnestenene i arbejdspladsens sociale kapital. Rammen for arbejdet sættes af Hovedudvalget.

Social Kapital handler om, at man ved at opbygge og udnytte stærke relationer i organisationen kan gavne kvalitet og effektivitet - og samtidig styrke trivsel og godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Arbejdet med Social kapital har taget sit udgangspunkt i Hovedudvalget.

Den sociale kapital i organisationen undersøges i forbindelse med de lovpligtige APV (Arbejdspladsvurdering) undersøgelser i organisationen. APV'en giver et grundigt og tværgående afsæt for at arbejde med de temaer, der er mest behov for. Der blev senest gennemført en Arbejdspladsvurdering (APV) medio 2021. Hovedudvalget glæder sig over APV-resultatet, som viser, at vi på trods af en svær tid er kommet godt igennem med trivsel og social kapital intakt, samt at processen har bidraget til en styrket MED organisation.

Alle MED-udvalg i de kommunale virksomheder har udarbejdet en handleplan på baggrund af APV-resultatet for virksomheden. Implementeringen af disse pågår således aktuelt.

Hovedudvalget har aftalt tre emner, hvor der vil blive tilrettelagt tværgående initiativer og tilbud til alle kommunale virksomheder. Disse emner er:

Balance mellem opgaver og tid: Her vil der ske videndeling om de forskellige initiativer i MED-udvalgenes handleplaner i og på tværs af virksomhederne, være understøtte af det videre arbejde med prøvehandling og ske en styrket videndeling og inspiration om prøvehandling på tværs af virksomhederne.

Kompetenceudvikling tæt på kerneopgaven: Her vil arbejdet med implementering af det nye KOMPUS-koncept fortsætte og der vil ske en begrebsafklaring og forventningsafstemning om fx kompetenceløft og kompetenceudvikling tæt på kerneopgaven.

Rekruttering og fastholdelse: Hovedudvalget ønsker et strategisk fokus på rekruttering og fastholdelse, hvor temaerne, balance mellem opgaver og tid samt kompetenceudvikling tæt på kerneopgaven, kan spille en rolle.

Kompetenceudvikling tæt på opgaveløsningen

Kvalitet og effektivitet skabes af dygtige medarbejdere. Vi skal vedligeholde og udvikle de enkelte fagområders spidskompetencer og de kompetencer, der styrker samarbejdet om kerneopgaven. Kerneopgaverne udvikler sig løbende, og vi vil følge med ved at fokusere på kompetenceudvikling tæt på opgaveløsningen.

Kommunens fælles metode til medarbejderudviklingssamtaler (KOMPUS) er blevet implementeret i 2020-21. Selve udviklingssamtalen er et vigtigt element, men den løbende dialog mellem leder og medarbejder er mindst lige så vigtig.

Der er samtidig igangsat et arbejde med at revidere kommunens ledelses- og medarbejdergrundlag, hvor næste trin er, at et udkast vil blive sendt i administrative høring, forud for at det fremlægges for Økonomiudvalget til godkendelse.

Når tiden igen er moden til det efter Covid-19, vil næste initiativ være at videreudvikle den måde, der arbejdes med kompetenceudvikling som en integreret del af opgaveløsningen på de enkelte arbejdspladser. Det er der mange gode eksempler på og derfor et stort potentiale i at bringe viden om det videre på tværs af organisationen.

