|  |  |
| --- | --- |
| Forum: | Ad hoc RådhusMED om ny administrativ organisering |
| Tid: | 29. maj 2013 kl. 11.00-12.30 |
| Sted: | Kommunalbestyrelsessalen |
| Deltagere: | Jette RunchelTordis VilidurNiels Carsten BluhmeMerete WintherMia Fihl JeppesenKenneth Kjær JensenMia Fihl JeppesenJoan BendiksenCecilie EngellClaes HjortGæster: Mette Horsgaard (under pkt. 2) |
| Afbud: | Erik Sildorf |
| Referent: | Pernille Carlsen |

# Beslutningspunkter

## Godkendelse af dagsorden og referat (kl. 11.00-11.05)

**Sagsfremstilling:**

Referat af møde den 19. april 2013 og dagsorden for mødet den 29. maj 2013 skal godkendes.

**Beslutning:**

Referat og dagsorden blev godkendt.

*Bilag:*

Referat af møde i Ad hoc RådhusMED 19. april 2013 (13/5343)

## Netværksorganisationen i den nye administrative organisation (kl. 11.05-11.35)

**Sagsfremstilling:**

Det har i mange år været et ønske at styrke det tværgående arbejde i organisationen ud fra en betragtning om, at vi gennem et øget helhedssyn kan nå til bedre løsninger på velfærdsydelserne. Der har været en klar opfattelse af, at der er brug for flere perspektiver, når der arbejdes med udfordringerne og at medarbejdere og ledere på kryds og tværs i organisationen besidder kompetencer, som kan udnyttes bedre i en mere helhedsorienteret tilgang. Udfordringen har været, at der er pres på overalt i organisationen. Der er travlt og så kan det være svært at prioritere de opgaver, som ikke ligger defineret som kerneopgaver. Det har det tværgående arbejde lidt under. Nu er det ambitionen, at det tværgående for alvor skal prioriteres, så det bliver en del af driften at arbejde på tværs i et helhedsorienteret perspektiv. Derfor en netværksstruktur som en del af den nye, administrative organisering. Netværksstrukturen skal have samme tyngde som områdestrukturen.

Arbejdsgruppen vil gerne lægge op til en drøftelse i RådhusMED om følgende spørgsmål:

Hvordan får arbejdet i netværk prioritet og legitimitet?

* Hvordan bliver det attraktivt at deltage i netværk?

Hvad skal der til, for at organisationen prioriterer netværksarbejdet?

* Hvordan fremmer vi en kultur, hvor vi har fokus på at løse udfordringerne i fællesskab – og ikke isoleret i afdelingerne?

Arbejdsgruppen med netværksstrukturen har udarbejdet et udkast til en strategi for netværk og skal ligeledes udarbejde et administrationsgrundlag. Drøftelserne vil bæres videre i dette arbejde.

**Indstilling:**

Arbejdsgruppen for netværksstrukturen indstiller,

1. at RådhusMED drøfter oplægget og kommer med inspiration til det videre arbejde.

**Beslutning:**

Tordis orienterede om opstarten af arbejdet med netværksorganisationen. Netværksgruppen er på vej rundt i de forskellige fora i organisationen for at få input omkring netværksorganisationen, og man har også talt med en række medarbejdere, som har god erfaring med netværksarbejde.

Umiddelbart forestiller man sig 3 former for netværk, nemlig:

* Borgerrettede netværk
* Strategiske netværk
* Læringsnetværk

De borgerrettede vedrører helhedsløsninger for borgerne i de komplekse borgersager, mens de strategiske har ophæng i forskellige politikker og strategier, f.eks. Forstad på forkant. Læringsnetværkene er tænkt som forum for kompetenceudveksling og erfaringsudveksling blandt medarbejderne.

Det er tanken, at der skal være en netværksleder på hvert netværk, men at deltagerne i netværket iøvrigt indgår på lige fod med hinanden og uden forudbestemte roller. Det er vigtigt, at der er fokus på, at man sammen skal skabe noget og alle input er lige vigtige.

Ad hoc RådhusMED bemærkede følgende til netværksorganisationen:

* Det bør synliggøres under hvilke netværk erhvervslivet indgår.
* Der skal tages stilling til, hvordan medarbejderne kan komme til at deltage i netværkene, så det ikke altid er de samme medarbejdere, der deltager i dem. Det kan f.eks. ske ved at lave et netværkssite, hvor netværkene præsenteres, og hvor der angives en mulighed for, at kunne tilkendegive en interesse for at deltage i netværket.
* Det bør overvejes, om alle i en netværksgruppe bliver lige, når det f.eks. forudsættes, at netværkslederen skal have et særligt funktionstillæg. Det bør måske fastlægges, hvad det er for en særlig rolle og hvilke særlige opgaver netværkslederen skal have.
* Der skal ske en kompetenceudvikling af netværkslederne - netværksgruppen bør fastlægge hvordan denne udvikling skal foregå – skal der være en særlig netværkslederuddannelsen før netværksarbejdet, uddannes man undervejs eller skal det ske på en helt tredje måde?
* Det er vigtigt at aftale nogle spilleregler, for hvordan netværkene skal køre. Måske skal der laves en rammeaftale eller en netværksaftale inden man går i gang med arbejdet.
* Det skal drøftes, hvordan de medarbejdere, der deltager i netværk er stillet mht. chef. Hvem disponerer over medarbejderen, mens denne deltager i netværket? Hidtidig chef eller netværksleder? Hvad skal der aftales mht. tidsforbrug m.v.?

Jette bemærkede, at der i forhold til udvælgelsen af deltagere til netværk formentlig vil blive tale om forskellige modeller afhængig af hvad det er for et netværk og hvilken opgave der ligger i netværket. Nogle gange vil man godt kunne åbne op for interessetilkendegivelse, mens der andre gange vil være behov for at pege på bestemte fagpersoner med en bestemt faglig viden.

Hun bemærkede videre, at der hos netværkslederen vil blive tale om en større mængde arbejdsopgaver end hos de øvrige netværksdeltagere, hvilket er baggrunden for, at man ønsker at aflønne den funktion.

Det blev aftalt, at netværksgruppen går tilbage og arbejder videre med bemærkningerne fra Ad Hoc RådhusMED og derudover vil gruppen arbejde videre med de øvrige input, de har fået/får fra resten af organisationen.

*Bilag:*

Notat til Ad Hoc RådhusMED om netværksstrukturen (13/3462)

Udkast til strategi for netværk (13/3462)

## Principper for lokalefordeling (kl. 11.35-12.00)

Sagsfremstilling:

I forlængelse af den nye administrative organisering har Miljø & Teknik i tæt dialog med direktører og afdelingschefer i de nye afdelinger udarbejdet et forslag for fremtidig lokalefordeling på Rådhuset.

Direktørgruppen behandler oplæg til ny lokalefordeling på Rådhuset på møde i starten af juni, hvor bemærkninger fra ad hoc RådhusMED vil blive medtaget.

**Indstilling:**

Ad hoc RådhusMED bedes kvalificere de principper, der ligger til grund for forslaget.

**Beslutning:**

Jette oplyste indledningsvist, at udvalget havde fået lokaleplanerne ud, men at det jo her var principperne for lokaleplanen der skulle drøftes.

Medarbejderrepræsentanterne gjorde opmærksom på følgende ting:

* Der var blevet oplyst nogle principper for lokalefordelingen på et møde i Den Tværgående Chefgruppe. Disse principper vil man gerne have indarbejdet i det princippapir, som Ad Hoc RådhusMED har fået fremsendt.
* Planerne for forhallen ses ikke at fremgå af lokaleforslaget.
* Man savner en uddybende forklaring på, hvorfor man har valgt placering som man har gjort.
* Flere afdelinger har udtrykt bekymring over tildelingen af færre arbejdspladser og mindre areal.
* Flere afdelinger savner møderum/grupperum/mødefaciliteter. Specielt de små afdelinger, som ikke har ret mange kontorer at gøre godt med i forvejen.
* Nogle afdelinger savner plads til elever, seniorjobbere, løntilskudsmedarbejdere og revisorer.
* Der savnes principper, for hvilke medarbejdere der ikke umiddelbart skal have faste pladser.
* Hvordan sikres et godt arbejdsmiljø for de personer, som ikke har deres faste plads på rådhuset?

Jette oplyste, at der er bestilt et ekstra scenarie i MTF, som samler Økonomi og Stab i 1 blok frem for 2 som foreslået i scenarie 1.

I forhold til stillerum, grupperum og mødelokaler foreslog Jette, at man blokvist taler sammen om, hvordan man fordeler disse rum, således at både små og store afdelinger kan benytte disse.

I forhold til de ansatte, som ikke er tiltænkt en fast arbejdsplads oplyste Jette, at man her tænker på medarbejdere som tilbringer en meget stor del af deres tid uden for huset. Her kan man måske lave nogle fælles kontorer, som man kan benytte, når man er på rådhuset.

Det blev videre oplyst, at afdelingscheferne har kunnet afgive bemærkninger til lokaleplanen indtil 28. maj. Såfremt der er yderligere bemærkninger og kommentarer, skal man sørge for at afgives disse til afdelingscheferne hurtigst muligt således, at afdelingscheferne kan give besked til Tordis, som tager det med videre i direktørgruppen på mandag. Det er tanken, at direktørgruppen træffer endelig beslutning om lokalefordelingen på mandag.

RådhusMEDs bemærkninger vil også blive taget med i drøftelserne i direktørgruppen.

Ad Hoc RådhusMED opfordrede til, at der hurtigt blev sendt noget information om flytteplanerne ud, således alle er klar på, hvornår de skal flytte, inden de går på sommerferie.

I forhold til den mere konkrete indretning af afdelingerne blev det oplyst, at der er et mindre beløb til indretning, men at det tilstræbes, at der ikke flyttes mere om end højst nødvendigt.

*Bilag:*

Notat om Principper for lokalefordeling på Rådhuset (13/407-8)

Oversigtsplaner

## Drøftelse af reviderede afdelingsprofiler (kl. 12.00-12.15)

Sagsfremstilling:

De reviderede afdelingsprofiler drøftes.

**Beslutning:**

Der var ikke som sådan bemærkninger til de udsendte profiler, men profilen for Miljø og Teknik mangler. Carsten oplyste, at der ikke var ændret i den siden sidst den blev udsendt, hvorfor der ikke var behov for at genudsende denne.

Herefter udspandt der sig en debat om, hvorvidt den netop indgåede MEDaftale burde genforhandles/justeres i forhold til nogle konkrete ønsker, der havde vist sig i forbindelse med etableringen af MEDstrukturen i den nye organisering.

Jette var af den opfattelse, at MEDaftalen var blevet forhandlet på plads med repræsentanter for medarbejderne, og at man nu måtte afprøve aftalens indhold. Herefter kan man evt. foretage en revurdering af aftalen. Det blev aftalt, at der skulle laves nogle visuelle eksempler på, hvordan MEDstrukturen kan se ud i afdelingerne.

Derefter drøftede man niveau 4-lederne i afdelinger. Nogle medarbejderrepræsentanter gav udtryk for, at processen omkring disse ikke havde været helt klar.

Jette henviste til, at processen har været drøftet i RådhusMED tidligere og at proces og stillingsopslag også har været opslået på medarbejdersiden.

Hvis der er usikkerhed omkring niveau-4 lederne henviste Jette, til at man taler med eller henviser til afdelingscheferne .

I forhold til en usikkerhed omkring løsningen af opgaver i områdesekretariaterne oplyste Jette, at dette er noget områdedirektørerne løser i samarbejde med områdesekretariatslederne.

*Bilag:*

Afdelingsprofil – Drift og service (13/2728-12)

Afdelingsprofil - Kultur, fritid og forebyggende sundhed (13/2728-23)

Afdelingsprofil - Sundhed. Pleje og omsorg (13/2728-14)

Afdelingsprofil - Arbejdsmarked, erhverv og ydelser (13/2728-2)

Afdelingsprofil - Skoler og uddannelse (13/2728-22)

Afdelingsprofil – Dagtilbud (13/2728-17)

Afdelingsprofil - Social og familie (13/2728-18)

Afdelingsprofil - Miljø og Teknik (13/2728-20)

# Orienteringspunkter

## Orientering om status på ny administrativ organisering (kl. 12.15-12.25)

Sagsfremstilling:

Jette Runchel giver en status på implementeringen af ny administrativ organisering, herunder områdesekretariater, områdesekretariatsledere m.v.

**Beslutning:**

Jette henviste indledningsvist til det notat, som der er fremsendt om generel status på den nye administrative organisering.

Hun oplyste herefter, at det er blevet besluttet at slå stillingerne som ledere af områdesekretariaterne op eksternt, da man kun har fået meget få interne ansøgninger. Denne information lægges ud på medarbejdersiden.

Det er vigtigt, at områdesekretariaterne bliver stærkt velfunderede for at kunne klæde direktørerne godt på i deres daglige arbejde.

På forespørgsel oplyste Jette, at det ikke er tanken, at der laves om på bemandingen i sekretariaterne som følge af beslutningen om at opslå stillingerne som områdesekretariatsledere. I forhold til økonomien omkring områdesekretariatslederne oplyste Jette, at direktørgruppen finder en løsning på dette.

*Bilag:*

Statuspapir pr. 21.maj 2013 (12/19890)

# Eventuelt (kl. 12.25-12.30)

Der var intet under eventuelt.

.