



Udviklingsaftale 2020 for Byråds- og Direktionssekretariatet

I udviklingsaftalen fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og forandringer, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, hvordan vi realiserer vores egne ambitioner, og hvordan vi følger op på virkningerne, af det vi har sat i gang.

Om udviklingsmålene i relation til Byrådets vision; *Mennesker møder Mennesker*

Byrådets vision; "Mennesker møder Mennesker" afspejler en stærk tiltro til fællesskabet og den styrke det giver, når fællesskaber bringes i spil i forhold til at virkeliggøre Byrådets politikker, at nå udviklingsmål og at løse de konkrete udfordringer, hvor den enkeltes ressourcer ikke slår til.

Visionen står på, at Byrådets politikker generelt er baseret på den forudsætning, at Skanderborg Kommune skal understøtte den enkelte på en sådan måde, at man får mulighed for at bringe sine egne ressourcer i spil og derved for – i videst muligt omfang – at mestre eget liv.

Derved er det grundlæggende borgerperspektiv defineret, og de ansatte i Skanderborg Kommune er favnede af en fælles kerneopgave:

Alle ansatte arbejder med sigte på at styrke det enkelte menneskes muligheder for at bringe sine egne ressourcer i spil og efter at bringe mennesker sammen i fællesskaber.

Denne kerneopgave er gældende, uanset hvor og med hvilke kompetencer man som ansat er "hyret ind i fællesskabet" – og dermed også i en central stabsfunktion, hvor den enkelte medarbejder som oftest arbejder indirekte med at understøtte de mange direkte møder, der hver dag er mellem ansatte og borgere i Skanderborg Kommune.

Arbejdet med udviklingsmålene for Byråds- og Direktionssekretariatet i 2020 skal alle vegne være præget af ambitionen om, at den enkelte medarbejder i afdelingen, den konkrete opgaveløsning, det konkrete udviklingsarbejde og samarbejdet med vores kolleger i andre afdelinger præges af Byrådets vision.

Udviklingsmål:

1. Relationen til Folkestyret.

Dialog om Skanderborg-modellen; procesplanlægning og opfølgning

Byrådet vedtog i oktober 2019, at der skal gennemføres en bred dialog om udlevelsen af Skanderborg-modellen. Formålet er at sikre et bredt ejerskab til det, som skal være de fremtidige grundpiller i det ledelses- og styringsmæssige samspil mellem politikere, ansatte og borgerrepræsentanter frem mod milepælen; 70.000 indbyggere.

Dialogen gennemføres på det grundlag, at Skanderborg Kommune fortsat har decentralisering, byrådsstyre og tydelig politiske styring, og at dialogen handler om, hvordan disse grundpiller udleveres.

Økonomiudvalget er styregruppe for processen, der lægges til rette, så den omfatter en åben dialog på tværs af Byråd, ledergrupper, MED-organisation og borgerrepræsentation.

Aktiviteter:

- Udarbejdelse af procesplan; til behandling i direktion og Økonomiudvalg (styregruppe).
- Praktisk tilrettelæggelse og gennemførelse af dialogmøder og andre proceselementer
- Opfølgning på dialogmøder – herunder sagsfremstillinger mv. til direktion og Økonomiudvalg (styregruppe)

Alle aktiviteter gennemføres i samarbejde med HR, Løn og Personale

Opfølgning på udviklingsmålet:

Dialogen og den efterfølgende konklusion herpå danner grundlag for den revision af Skanderborg Kommunes styrelsesvedtægt, som forudsættes gennemført i 1. kvartal 2021.

Udvikling af nye politiske arbejdsformer

Byrådet har gennem flere år arbejdet med udviklingen af den politiske arbejdsform, og med Byrådets Udviklingspolitik fortsætter dette arbejde også i valgperioden 2018-2021.

Aktiviteter:

- Byrådets opgaveudvalg vedrørende ”Demokrati og Borgerinddragelse” arbejder frem mod sommeren 2020 med udarbejdelse af forslag til en ny politik for Borgerinddragelse samt med forslag til prøvehandling og forandringer på dette område.

Byråds- og Direktionssekretariatet understøtter dette udvalgsarbejde såvel praktisk som fagligt.

- Nye digitale faciliteter i Byrådets dagsordenssystem afdækkes og implementeres løbende; f.eks. søges digital underskrift af beslutningsprotokollen introduceret ved udvalgs- og byrådsmøder i løbet af 2020.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Fra efteråret 2020 arbejdes med opfølgning på arbejdet i opgaveudvalget – bl.a. i relation til den revision af Skanderborg Kommunes styrelsesvedtægt, som forudsættes gennemført i 1. kvartal 2021.

2. Relationen til borgerne

”Skriv bedre”

Når vi skriver til borgere og virksomheder, er det afgørende for deres oplevelse af en menneskelig relation til Skanderborg Kommune, at brevet er let at forstå. På den baggrund er der i de senere år arbejdet med at forbedre den skriftlige kommunikation fra Skanderborg Kommune. Dette fokus fastholdes i 2020

Aktiviteter:

- Sikring af gode dagsordenspunkter.

Et godt dagsordenspunkt giver politikerne et godt beslutningsgrundlag og udgør et fuldstændigt grundlag for administrationens udmøntning af Byrådets beslutninger. MEN et godt dagsordenspunkt er også let at læse for borgere, der ønsker at følge den demokratiske proces.

Der er mange mennesker, der bidrager til at fremstille og skrive dagsordenspunkter til udvalg og Byråd. Byråds- og Direktionssekretariatet har en samlande funktion og vil i kvalitetssikringsarbejdet med dagsordenspunkterne fokusere på at sikre, at borgerne i Skanderborg Kommune oplever deres Byråds arbejde som begribeligt og håndterbart.

- Forankring af sproglige forbedringer i de administrative arbejdsgange.

Byråds- og Direktionssekretariatet tilbyder bl.a. de øvrige fagområder hjælp til,

- at gennemgå og at forbedre den skriftlige kommunikation i breve, på hjemmesiden mv.

- at indarbejde/fastholde forbedringerne i de administrative arbejdsgange via udvikling af brevskeletter, anvendelsen af esdh som arbejdsredskab mv.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Der følges op ved løbende dialog med fagsekretariater og stabe om fokuspunkter og samarbejde om gode dagsordener, gode breve mv.
- Dialog med borgerrådgiveren på grundlag af hans årsberetninger for 2019 og 2020.

Digital selvbetjening; tilgængelighed og brugeroplevelse på Skanderborg Kommunes hjemmeside.

En let adgang til information og brugervenlig digital selvbetjening er en forudsætning for, at borgere selv kan håndtere deres ærinder og mestre deres liv i forhold til Skanderborg Kommunes opgaveområder.

I den forbindelse står vi overfor nye krav til tilgængelighed på hjemmesiden – især for mennesker med handicap.

Aktiviteter:

- Byråds- og Direktionssekretariatet præsenterer i 2020 en plan for at sikre en imødekommelse af de nye krav til tilgængelighed.
- Der arbejdes løbende med den generelle udvikling af den digitale brugeroplevelse – herunder af et godt sprog på hjemmesiden.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Der gøres i efteråret 2020 status på hjemmesiden i forhold til kravene om tilgængelighed.

Fælles kurs, koordinering og opbakning til beredskabsplanlægningen

Byrådet vedtog i 2018 den generelle del af den gældende beredskabsplanlægning; ”Plan for fortsat drift.”

I tilknytning hertil – og i samarbejde med beredskabsdirektøren i Østjyllands Brandvæsen – arbejdes der med udvikling af fælles kurs i den øvrige beredskabsplanlægning (indsatsplaner) og koordinering af disse på tværs af opgaveområderne.

Aktiviteter:

- Fastlæggelse af de kritiske hændelser, som kræver udarbejdelse af konkrete indsatsplaner
- Fastlæggelse af en skabelon for de relevante indsatsplaner – med fokus på hurtig samling af relevant faglighed og relevant beslutningskompetence
- Koordinering af indsatsplanlægningen med Østjyllands Brandvæsen – herunder udvikling af digital understøttelse af beredskabsplanlægningen
- Koordinering af indsatsplanernes udarbejdelse og samling samt sikring af deres tilgængelighed
- Dialogmøder med fagsekretariater og stabe om aktivering og anvendelse af beredskabsplanerne

Opfølgning på udviklingsmålet:

Der afvikles i 2020 en øvelse i samarbejde med Østjyllands Brandvæsen.

3. Relationen mellem os ansatte.

Lancering af nyt intranet.

Intranettet understøtter den daglige opgaveløsning og den interne kommunikation, som er vigtig i forhold til at dele viden, skabe sammenhæng og retning i organisationen.

Aktiviteter:

- I 2020 lanceres et helt nyudviklet intranet, som alle kommunens medarbejdere har adgang til.
- Etablering, uddannelse og understøttelse af web-organisation blandt andet i forhold til kravene om tilgængelighed og god webkommunikation

Opfølgning på udviklingsmålet:

Der gøres i foråret 2021 status på intranettet i forhold til brugervenlighed, krav om tilgængelighed m.m.

Løbende koordinering vedrørende sekretariatsfunktioner på Fælleden.

Sekretariatsfunktionerne i fagsekretariater og stabe håndterer i hver deres afdeling en række ensartede opgaver – f.eks. modtagelse og håndtering af klager, imødekommelse af anmodninger om aktindsigt, journalisering mv.

I løbet af 2019 er der etableret et netværk for ansatte i sekretariatsfunktionerne samt en styregruppe for netværket. Formålet med netværket er at skabe relationer, dele ressourcer og tænke nyt på tværs af de organisatoriske enheder, når det gælder de fælles opgaver.

Aktiviteter:

- Byråds- og Direktionssekretariatet vil fortsat understøtte netværksarbejdet med at styrke koordineringen af sags- og arbejds gange på tværs.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Arbejdet i netværket organiseres, tilrettelægges og evalueres løbende af netværket selv. Der er ingen samlet opfølgning på arbejdet.

Udmøntning af besparelse i afdelingen.

Byråds- og Direktionssekretariatet skal i 2020 udmønte en besluttet besparelse i afdelingen.

Aktiviteter:

- Kvaliteten i planlægning og koordinering samt i afvikling og opfølgning på møder i koncernledelsen, direktionen, udvalgene og Byrådet reduceres.

Ressourcerne i afdelingen vil blive mere fokuserede på kvalitetssikring af dagsordener og referater og mindre på kvalitetssikring af mødernes tilrettelæggelse og afvikling (aftaler, processer, forplejning, tidsplanlægning mv). Forandringen vil blive udmøntet nærmere i samarbejde med direktionen.

- Kommunikationsindsatsen fokuseres på udvikling, vedligeholdelse og sikkerhed på hjemmeside og intranet samt på presse- og krisehåndtering

Forandringen vil efterfølgende blive konkretiseret – dog forventes følgende at blive en konsekvens:

- Skanderborg Kommunes profiler på Twitter og Instagram nedlægges og aktiviteten på Facebook reduceres
 - Skanderborg Kommunes annoncering reduceres
 - Integrationer fra tredje part systemer til intranet reduceres (reducerer sammenhæng og effektivitet på intranettet)
- Midlerne til ekstern juridisk bistand reduceres fra 2020

Opfølgning på udviklingsmålet:

Implementering og opfølgning på udviklingsmålet vil indgå i den dialog om opgaver, ledelse, fællesskabets ressourcer og den ansattes opgavevaretagelse, som er nævnt som et særskilt udviklingsmål nedenfor.

”Den røde Tråd” – fra Byrådets vision til opgaveløsningen

I 2019 er der i afdelingen blev arbejdet med afdækning af ”den røde tråd” mellem visionen, den fælles kerneopgave og de enkelte opgaver i afdelingen. Der har været fokus på at identificere den virkning, som den enkeltes opgaveløsning har for borgeres og virksomheders møde med enten os eller med vores kolleger i Skanderborg Kommune. Og målet har

været, at alle ansatte i afdelingen har en klar forståelse af, at de hver især bidrager til virkeliggørelse af Byrådets vision.

I 2020 og 2021 tages dialogen videre; her vil fokus være på sammenhængen mellem opgaver, ledelsen, fællesskabet og den ansattes varetagelse af egne opgaver. (OLFA-modellen) Formålet er at styrke arbejdsfællesskaberne i afdelingen og på tværs af organisationen. Mere konkret skal dialogen:

- Tydeliggøre opgaveforståelsen med afsæt i Byrådets vision – jfr. ovenfor
- Tydeliggøre de ledelsesmæssige prioriteringer i opgaveløsningen
- Tydeliggøre den ressource og de kompetencer, som er til rådighed i afdelingen/fællesskabet
- Tydeliggøre rammen for den enkeltes prioriteringer i opgaveløsningen – og sikre, at opgaverne bliver løst på et niveau, som er afstemt med ressourcen hos den enkelte.

Ved at fokusere på OLFA-modellen og arbejdsfællesskabet er det med andre ord hensigten at arbejdet med at virkeliggøre Byrådets vision gennem opgaveløsningen i afdelingen både gives mening og prioriteres / afstemmes med de ressourcer, som er til rådighed i fællesskabet og hos den enkelte.

Aktiviteter:

- OLFA-modellen introduceres ved alle medarbejderudviklingssamtaler
- Der gennemføres workshops på alle opgaveområder med henblik på at tydeliggøre opgave, ledelse, fællesskab og rammen for den enkelte ansatte.
- Direktionen samt øvrige fag- og stabsområder involveres løbende i afdækningen med henblik på forankring af arbejdsfællesskaberne også på tværs af organisationen.

Opfølgning på udviklingsmålet:

- Der følges op ved efterfølgende medarbejderudviklingssamtaler
- Der følges op på konkrete aftaler om prioriteringer og arbejdsgange på tværs af organisationen – eksempelvis:
 - aftaler med direktionen om prioriteringer i udvalgsbetjening mv.
 - aftaler med Beskæftigelse og Sundhed om prioriteringer i Kontrolgruppen

”Det fælles Vi” i afdelingen.

Høj faglig kapital, høj beslutningskapital og høj social kapital er afgørende for Byråds- og Direktionssekretariatets daglige funktion i forhold til at løse mange forskellige opgaver, hvoraf de fleste vedrører koordinering på tvær af de organisatoriske enheder i Skanderborg Kommune.

Aktiviteter:

- En høj faglige kapital understøttes med løbende kompetenceudvikling og opdatering af medarbejderne gennem uddannelse, kurser mv.
- En høj beslutningskapital – det vil sige en høj evne til at træffe beslutninger i situationer, hvor reglerne ikke lige beskriver den konkrete situation – understøttes med
 - at der i afdelingen refereres tydeligt til det fælles sprog om ledelse og styring i Skanderborg Kommune samt til de overordnede styrings- og organisationsprincipper (”Skanderborg-modellen”, Styrelsesvedtægt, forretningsorden for Byrådet, ”Ledelse og Styring i Skanderborg Kommune”, direktionens udviklingsspor mv.)
 - at de ansatte oplever en stor ledelsesmæssig tilgængelighed / opbakning til afklaring af dilemmaer i konkrete beslutningssituationer
- En høj sociale kapital understøttes via udnyttelse af faciliteterne på Fælleden (aktivitetsbaseret indretning) samt via arbejdet i LokalMED-udvalget, på personalemøder mv.

Opfølgning på udviklingsmålet:

Lederevalueringer, trivselsmålinger, arbejdet i LokalMED-udvalget med arbejdsmiljø mv. lægges til grund for vurderinger af, om den professionelle kapital er, som den skal være