

REFERAT Centerledermøde d. 08-10-2020

Mødedato Torsdag d. 08. oktober 2020 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 3.06

Indholdsfortegnelse

Referat og referent.....	3
Lemvig Kommunes nyreviderede Ledelsesgrundlag.....	4
Ledelsesinformation - sygefravær - aftale.....	6
Ledelsesinformation - det videre forløb.....	7
Sidste forsøg - digital løsning på video.....	8
Manual til Åben Anonym Rådgivning.....	9
Eventuelt.....	10

Referat og referent

Sagsfremstilling

12:00 - 12:10

Er der kommentarer til referatet fra seneste møde - d. 1. oktober 2020?

Egil er referent

DET INDSTILLES, AT

kommentarer til seneste referat indskrives.

BESLUTNING

Ingen kommentarer til seneste referat.

Egil Refererer.

Lemvig Kommunes nyreviderede Ledelsesgrundlag

Sagsfremstilling

12:10 - 12:30

På de virtuelle Lederforum-møde torsdag d. 24. sept. 2020 blev det nye Ledelsesgrundlag for Lemvig kommune præsenteret.

Overbliksmæssigt, så består forside/indhold/manchet + én side om god ledelse + 7 sider med udtrykte forventninger til 7 leder-funktioner

Jeg (EJ) bemærker, at man på forsiden referer til de dokumenter, som man bygger på - demonstration af sammenhæng! Det samme ses på side 4, hvor man uddyber sammenhængen - i forhold til mål og resultater.

Under Lederadfærd (s. 4) beskrives en adfærd som kunne beskrives som "Visionsledelse".

Målsættende adfærd: *retningssættende, resultatfokuseret. Problemløsende adfærd: initiativrig, udfordrende, uddelegerende, besluttende og opfølgende - samspil med andre betones.*

Kommunikerende adfærd: *engagerende, anerkendende, indlevende, efterlyser viden og deler sin egen. - skabelse af fælles retning, engagement og motivation.*

Der er et afsnit om Kapabiliteter, men det er mere end definition end en beskrivelse af hvilke kompetencer, der efterlyses.

Side 5 beskrives vores organisation som **værdibaseret**, med vægt på *dialog og involvering*.

Resten af dokumentet er beskrivelser af forventninger til de forskellige leder-opgaver (roller).

Dem kunne vi dykke ned i.

Jeg noterer mig, at der under Fagchef-beskrivelsen henvises til *Faglighed og lovgivning - sparring til direktør, sparring til politisk udvalg, målopfyldelse i forhold til vision, understøtter lederne af enhederne i forhold til faglige, økonomiske og personalemæssige spørgsmål, tværgående initiativer og tværgående problemløsning og medansvar for dialogtaler.*

Når man generelt kigger efter ansvar for personaleledelse og ansvar for økonomi, så bemærkes det, at der ikke står noget om økonomisk ansvar - under direktøren står der at man skal have erfaring med økonomistyring (næsten alle andre steder står der, hvad man forventer af handlinger - men ikke her). Under leder af aftaleenheden står der antydningvist, i forbindelse med *effektivisering af organisationen og optimal udnyttelse af resurser, at de gælder bl.a. for det personalemæssige og det økonomiske*. Men det er ikke udtrykt på hvilket niveau det økonomiske ansvar og det personalemæssige ansvar ligger.

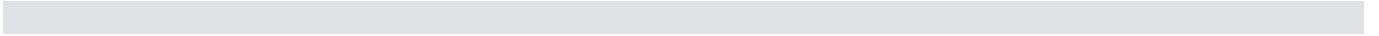
DET INDSTILLES, AT

Centerledelsen diskuterer det nye Ledelsesgrundlag med henblik på at forstå, hvad det betyder for ledelsen af BFC og BFC's afsnit.

BESLUTNING

Vi besluttede, at vort eget ledelsesgrundlag, som er udarbejdet for nogen tid siden, bør have et gennemsyn, med mulighed for at alle (Rie er trådt til efter udarbejdelsen) står bag formuleringen. Det bør i samme proces sikres, at der er overensstemmelse mellem det overordnede ledelsesgrundlag og vort ledelsesgrundlag.

Vi planlægger et 2-timers møde om det!



Ledelsesinformation - sygefravær - aftale

Sagsfremstilling

12:30 - 12:50

Anne Lykke har sendt og vedhæftede bilag.

Hun har tilrettet efter de kommentarer, som vi sendte tilbage til hende.

Hun foreslår, at hun sender os en pdf-fil hver måned, således at vi løbende kan følge udviklingen.

Hvis vi intet melder tilbage, så er ovenstående en aftale.

Vedlagt er også første månedsopgørelse - efter september måned 2020

DET INDSTILLES, AT

Centerledelsen laver sidste eftersyn på det fremsendte - hvis der er kommentarer meldes disse tilbage til Anne Lykke. Centerledelsen se desuden på indholdet af den første opgørelse - er der grund til handling?

BESLUTNING

Vi offentliggør ikke for hinanden sygefraværet for medarbejderne - vi vil kun have dem, som vedrører os selv og de afdelinger, som vi er ansvarlige for.

Eigil får opgaven med at få det til at fungere - rent teknisk. Eigil sætter sig i kontakt med Anne Lykke, for at undersøge om der kan laves noget fra hendes side eller om vi selv skal forsøge at finde en løsning.

Den enkelte personaleleder håndterer selv de informationer, som man har fået. Hvis man tænker at der er noget alment, så er der mulighed for at sætte noget på dagsordenen til centerledermøde.

Ledelsesinformation - det videre forløb

Sagsfremstilling

12:50 - 13:10

Anne Lykke spørger os, hvordan vi tænker om det videre forløb mht. ledelsesinformation.

Anne Lykke har sendt os nogle skærmpoint (se bilag) af, hvad man bruger i Herning - de bruger et system: Target, som vi ikke råder over, så vi skal nok vælge det allervigtigste.

Her er der kun tale om ledelsesinformation for socialrådgiverne, men jeg mener jo at vi skal arbejde for at der kommer ledelsesinformation til alle fagligheder - men naturligvis kun hvor det giver mening.

Skulle vi bede Anne indkalde os alle fire - og her kan vi så møde meget velforberedt op?

DET INDSTILLES, AT

centerledelsen lægger en plan for det videre forløb mht. ledelsesinformation.

BESLUTNING

Centerledelsen så på de skærmpoint, som Herning har leveret os.

Vi blev enige i, at vi bør invitere Anne Lykke til et to timers møde, hvor vi beslutter os for hvordan vi kommer videre i forhold til udviklingen af BFC's ledelsesinformation.

Vi skal sørge for at have det materiale med, som blev udarbejdet i første runde.

Den enkelte møder op med tanker om, hvad der skal til for at understøtte egen ledelse bedst muligt.

Eigil arrangerer.

Sidste forsøg - digital løsning på video

Sagsfremstilling

13:10 - 13:25

Den overordnede digitaliseringsstyregruppe har forholdt sig til Dreambroker - noget software til anvendelse til sikker videooptagelse.

Skal vi søge om lov til at lave et pilotprojekt? (MEN det koster...)

Noter på glasplade er vedhæftet som bilag

DET INDSTILLES, AT

Centerledelsen diskuterer muligheden for at søge om at få lov til at lave et pilotprojekt

BESLUTNING

Dream Broker er i udgangspunktet for dyrt til at vi selv kan købe licensen.

Måske kan der vise sig en mulighed for at købe licens, hvis vi får det ansøgte projekt om lettere behandlingstilbud i PPR.

Vi aftalte, at vi vil undersøge nærmere, hvordan vi kan løse vort behov for at SMS'e

Manual til Åben Anonym Rådgivning

Sagsfremstilling

13:25 - 13:35

Hvordan får vi igangsat et arbejde frem mod at få udarbejdet en manual til de medarbejdere, der fungerer i Åben Anonym Rådgivning?

Diskussion af tanker om en proces-plan...

DET INDSTILLES, AT

centerledelsen igangsætter et arbejde, der skal føre frem til udarbejdelse af en manual til Åben Anonym Rådgivning

BESLUTNING

Sundhedsplejerskerne er utrygge ved at tage Åben Anonym Rådgivning.

Vi skal tage argumentet om ikke at være fagligt rustet alvorligt.

Vi besluttede at rulle beslutningen tilbage - vi undtager her og nu sundhedsplejerskerne og Rie + Eigil indtræder i de første sundhedspleje-uger og så bliver der tid til at tilpasse planen, så alle uger dækkes af de resterende medarbejdere. Rie prøver at tilpasse planen.

Punktet sættes på dagsordenen til kommende centerledermøde.

Eventuelt

Sagsfremstilling

13:35 - 13:45

Ting, der ikke er kommet på dagsordenen, som skal med...

Punkter til kommende møder.

DET INDSTILLES, AT

det noteres, hvis der er punkter, som vi skal huske til kommende møder.

BESLUTNING

Intet