

# REFERAT Chefforum d. 05-11-2015

**Mødedato** Torsdag d. 05. november 2015 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 915

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Oplæg om grænsekrydsende ledelse mellem netværk og basisorganisation.....	5
CF - Boligsocial helhedsplan 2017-2020.....	8
CF - Status på budgetaftalen 2015, december 2015.....	11
CF - Ny sygefraværstatistik 1 til 3 kv 2015.....	13
CF - Orientering om ikræfttrædelse af organisationstilpasning.....	15
CF - Evt.....	17

## **Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat**

## CF - Godkendelse af dagsorden og referat

### **INDSTILLING**

---

Kommunaldirektøren indstiller;

- At chefforum godkender dagsordenen for mødet
- At chefforum godkender referatet fra mødet den 22. oktober

### **BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 05-11-2015**

---

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

## **Punkt 2: CF - Oplæg om græsekrydsende ledelse mellem netværk og basisorganisation**

15/13392

# CF - Oplæg om grænsekrydsende ledelse mellem netværk og basisorganisation

## Baggrund

Mie Thorup som er ph.d.-studerende på RUC, følger Albertslund Kommunes arbejde med en netværksorganisering som en del af ph.d.-afhandlingen med fokus på grænsekrydsende ledelse og tværgående organisationsformer.

Som et led heri kommer Mie med et oplæg på chefforum på baggrund af hendes arbejde indtil videre.

Oplægget giver en beskrivelse af de udfordringer der er, når man som netværksleder skal udøve grænsekrydsende ledelse mellem netværk og basisorganisation. Der påpeges, at man som netværksleder er nødsaget til at skabe opbakning i basisorganisationen til netværket, hvilket betyder, at samspillet mellem netværk og basisorganisationen ofte bliver på basisorganisationens præmisser. Oplægget lægger derfor op til en drøftelse omkring, hvordan man som linjeleder kan understøtte netværksledelsen, herunder hvad der ligger i rollen som referenceleder, så det bliver nemmere for netværksledere at navigere i de mange dagsordner i basisorganisationen.

## INDSTILLING

---

Kommunaldirektøren indstiller;

1. at chefforum drøfter oplægget.

## BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 05-11-2015

---

Mie præsenterede oplæg om grænsekrydsende ledelse mellem netværk og basisorganisation:

- Kommunerne står overfor en række udfordringer, som gør at opgaverne skal løses mere på tværs
- Netværk tænkes som en del af løsningen
- Ekstra kompleksitet bliver tilført
- To cases er undersøgt – Albertslund og Roskilde kommune (20 udviklingskonsulenter i et udviklingsforum)
- Forskningen peger på to organiseringsformer:
- Mekanisk organisering – autoritet er givet
- Organisk organisering – autoritet forhandles
- Den ambidekstrale organisation – balance mellem de to formål, drift og innovation
- Behov for ledelse der kan overskride de to formål
- Grænsekrydsende ledelse - evnen til at skabe retning, tilpasning og engagement på hver sin side af grænsen
- Øvelse1: Hvilken rolle ser I som direktør/chef for at understøtte organisationen?
- Tænke bredt
- Sætte retning, klarhed over hvilke kompetencer skal i spil hvornår
- Definere de "rigtige" netværk med den brændende platform
- Balance mellem hands-on / hands-off
- Referencelederen er blevet for løs – den bør arbejdes ind i noget skarpere / fungerer bedst når det falder sammen med linjelederen
- Vi skal dyrke netværket i længere tid for at opbygge relationerne
- Fokus på eksterne relationer i netværk
- Er der tale om en brændende platform eller ønske?
- Legitimitet – netværket skal have sin handlefrihed til at opsøge noget andet end vi ellers ville få øje på, legitimitet af viden
- Foreløbige resultater:
- Legitimere netværksarbejdet – hvornår er det en succes? Finde fælles ståsted – hvornår har det været en succes for os?
- Ressourcer til netværksarbejdet – linjeledelsen er kobling for videreførelse i basisorganisationen – tænke mere ind i basisorganisationen
- Kobling til kerneopgavens rationaler og perspektiver – omformulere netværkets indhold, så det kan kobles

flere steder i organisationen

- Når det fungerer godt forenes de forskellige interesser i netværksdelen med basisorganisationen, og befrugter det der sker i basis

Chefforum drøftede oplægget med følgende kommentarer:

- Vi skal arbejde med hvordan referenceledelsen kan komme til at fungere

- Vigtigt at tage ejerskab og udpege netværkene – finde temaer der er relevante og få netværkslederne og basisorganisationen til at lyse

- Være bevidste om, at vi godt vil lade os forstyrre

- Arbejde med værdiskabelse – hvad fører netværket til i sidste ende og for borgerne?

- Være bevidste om, hvor mange netværk vi kan køre samtidig

- Være bevidste om hvilken slags lederskab vi skal udøve

- Være bevidste om at vi er inde og røre ved hinandens fagligheder

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Mie kommer tilbage med et oplæg på chefforum, når hun er lidt længere i processen.

## **Punkt 3: CF - Boligsocial helhedsplan 2017-2020**

15/15655

### **Bilag**

Prækvalifikationsudkast

# CF - Boligsocial helhedsplan 2017-2020

## Baggrund

### Ny vision for det boligsociale arbejde

Der har været boligsocialt arbejde i udsatte boligområder i Albertslund i varierende form siden 1994. Siden 2008 har arbejdet været koordineret i et sekretariat ved navn Albertslund Boligsociale Center (ABC). Den nuværende boligsociale helhedsplan udløber med udgangen af 2016 og omfatter fire boligområder: Nord, Blokland, Kanalen og Hedemarken.

ABCs visionsgruppe, bestående af ledelsen fra Albertslund Kommune og fra boligselskaberne Bo-Vest og AKB Albertslund, har udarbejdet en vision for udviklingen af arbejdet. Visionen er at udvide fokus i arbejdet til hele byen og at fokusere på fællesskab og frivillighed, fremfor på forskelle mellem boligområder. Arbejdet med fællesskab er relevant i alle boligområder. ABC skal omdannes til et udviklingslaboratorium, der kan støtte frivillige og udvikle koncepter for aktiviteter og indsatser, der kan iværksættes i flere boligområder.

Det boligsociale arbejde beskæftiger sig med sociale indsatser, som lægger sig op af den kommunale opgave: indsatser for børn og unge, socialt udsatte, ledige. Det indgår også i visionen, at kommunens indsatser skal tættere på arbejdet i boligområderne, så det bliver en samlet indsats. Med et bydækkende arbejde bliver det lettere for kommunen at have dette samarbejde.

### Rammer fra Landsbyggefonden

Landsbyggefonden har åbnet for en ny periode af boligsocialt arbejde. Foreløbig kontakt med fonden har bekræftet, at der kan forventes støtte til de samme fire boligområder, som får nu.

En ny boligsocial helhedsplan vil være 4-årig (2017-2020) og yde støtte til lokale indsatser i de fire boligområder og et sekretariat, som står for koordinering og samarbejde med kommunen. De indsatsområder Landsbyggefonden har defineret er: Forebyggelse og Forældreansvar, Uddannelse og Beskæftigelse, Tryghed og Trivsel og Kriminalpræventiv indsats. I Albertslund er det besluttet kun at udvikle indsatser under de tre førstnævnte.

### Proces

Der skal udarbejdes en kortfattet prækvalifikationsansøgning til Landsbyggefonden, som klarlægger økonomien og skitserer indsatserne. Prækvalifikationsansøgningen forventes behandlet i KB i december. Vedlagt er en oversigt over indsatser udarbejdet på baggrund af et arbejdsmøde med kommunale repræsentanter og beboerdemokrater fra de fire boligområder.

Efter Landsbyggefondens svar udarbejdes et detaljeret budget og helhedsplan, som forventes fremsendt til Landsbyggefonden i sommeren 16.

### Økonomi og finansiering

Der er politisk tilsagn fra de deltagende parter: kommune og boligselskaber, på medfinansiering i samme størrelsesorden som i den nuværende helhedsplan. Medfinansieringen skal udgøre mindst 25% af budgettet. Fra kommunen budgetteres der foreløbig med en medfinansiering på 3.098 mill fordelt over 4 år, Dertil kommer evt. ikke-kontant medfinansiering i form af lokaler eller arbejdstimer. Der budgetteres med at søge 16 mill fra Landsbyggefonden i prækvalifikationsansøgningen.

## INDSTILLING

Afdelingschefen for Borgere & Arbejdsmarked indstiller at;

1. Chefforum drøfter hvordan der kan opnås et tættere samarbejde mellem kommunen og de boligsociale indsatser.

2. Chefforum drøfter hvordan de boligsociale indsatser kan spille sammen med kommunens mål.
3. Chefforum drøfter om der skal indgås forpligtende aftaler om ikke-kontant medfinansiering, og i så fald med hvad.

## **BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 05-11-2015**

---

Mette orienterede om arbejdet med den boligsociale helhedsplan:

- De fire boligområder:
  - Nord
  - Blokland
  - Hedemarken
  - Kanalen
- Indsatser:
  - Uddannelse og beskæftigelse
  - Forebyggelse og forældreansvar
  - Tryghed og trivsel
- Skal der være forpligtende aftaler som kan fungere som medfinansiering i det boligsociale arbejde?
- Der lægges op til "ressourcegrupper", som kan tænkes ind som noget netværksbaseret

Chefforum drøftede oplægget med følgende kommentarer:

- Det er gode fokusområder
- Det er oplagt at koble arbejdet op på vores strategier og udvide vores partnerskaber
- Der skal fokus på uddannelse og støtte, der hvor borgerne er
- Vi bør bygge videre på "fælleskabsagenter"
- Vi bør tænke i at kunne frikøbe medarbejdere i kommunen for at tænke interaktion på en anden måde
- Arbejdet skal kunne koble ind i vores vision og strategi
- Vi bør arbejde med specifikke kriterier og greb i forhold til boligområderne
- Vi bør tænke basisperspektiver som f.eks. mad ind i indsatsen
- Tekst under "Tryghed og trivsel" omformuleres, så det ikke handler om branding

Det blev besluttet, at der tages afsæt i, at vores bidrag i arbejdet er, at vi sidder med i visionsgruppen og det arbejde, der foregår i den kriminalpræventive enhed. Herudover bidrager vi med ca. 700.000 kr., som tildels kan bruges til at frikøbe ressourcer i kommunen til forskellige indsatser. Vi skal være konkrete på, hvad de frikøbte medarbejdere skal lave. Det giver mulighed for at sætte de rigtige kompetencer på i perioder. Det kræver at cheferne er involveret i processen.

Mette tager bilaterale samtaler med Henriette, Mette, Ida og Peter om formulering af de konkrete indsatser i oplægget.

Der kommer oplæg om selve ansøgningen på chefforum, når den er klar.

## **Punkt 4: CF - Status på budgetaftalen 2015, december 2015**

14/13782

### **Bilag**

Status på budgetaftale 2015 - ØU december 2015.docx

# CF - Status på budgetaftalen 2015, december 2015

## Baggrund

Økonomiudvalget er på mødet i maj 2015 blevet orienteret status på gennemførelsen af budgetaftalen for 2015. På mødet i december skal ØU præsenteres for en opdateret status herpå.

Til brug herfor er der udarbejdet vedlagte forslag til status på de budgetaftalen.

Derudover fremlægges opfølgning på budgetaftalen for budget 2016 også for ØU på mødet i december.

## INDSTILLING

---

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller:

1. at chefforum godkender status for budgetaftalen for 2015.

## BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 05-11-2015

---

Chefforum drøftede status på budgetaftalen. Følgende blev aftalt:

- 2.11 – Strategisk uddannelsesforum – der er et hængeparti hos Carsten – den går videre og der forventes en afklaring i 2016
- 4.2 – Forslag om reduktion i aflastning - der er sket en bevægelse som skal forklares – skal ikke med over
- 4.3 – Ældre og digitalisering – den skal være gul i stedet for rød og der skal skrives mere specifikt, at det har været vanskeligt at finde en medarbejder, der kan løse opgaven – den skal ikke med over
- 4.5 – Udbud hjemmehjælpstimer private udbydere - gøres grøn
- 5.1 – Smart City - gøres grøn – fortsætter (Susanne redigerer teksten)
- 6.1. – Erhvervsindsats - skal stå mere lukket (Susanne skriver noget på om anlæg)
- 7.5, 7.6, 7.7 – Teksten opdateres og gøres grønne
- 8.5 – Social dumping – Der skal en sag på i år om hvad vi gør på området (Susanne og Helle udarbejder)
- 9.4 – Plejecenter og Albo - skal være grøn - andel om demens og Humlehusene rykker over i 2016
- 10.5 - Indtægter om hjemfald – vi forventer den lander, og der skal gøres en sag klar
- 11.2 - Garantiskole – skal være grøn

Herudover opdateres planen med, hvem der er ansvarlig.

Chefforum godkendte status på budgetaftalen med ovenstående kommentarer.

## **Punkt 5: CF - Ny sygefraværstatistik 1 til 3 kv 2015**

15/5563

### **Bilag**

Bilag 1: Fraværsopgørelse 2015 1.-3. kvartal - Præsentationsark - DIF

Bilag 2: Fraværsopgørelse 2015 1.-3. Kvartal - Præsentationsark - ØU

Bilag 3: Fraværsopgørelse 2015 1.-3. kvartal - Præsentationsark - Graf

# CF - Ny sygefraværstatistik 1 til 3 kv 2015

## Baggrund

Det er vedtaget i Direktørforum, at Chefforum som del af det styrkede fokus på nedbringelse af sygefravær, kvartalsvist skal have sygefraværstatistik på enhedsniveau.

I Bilag 1 er sygefraværstatistik for 1. til 3. kvartal 2015 opdelt på enhedsniveau. Statistikken har været præsenteret på Direktørforum 26. oktober 2015.

Overordnet viser statistikken for 1. til 3. kvartal 2015, at Albertslund Kommune ligesom i statistikken for 1. og 2. kvartal 2015 ligger over det gennemsnitlige sygefravær for samme periode i 2014. Forskellen er faldet fra 1,1 dage for 1. og 2. kvartal 2015 til 1,0 dag for de tre første kvartaler i 2015.

Der er fortsat stor forskel på sygefraværets størrelse. Både i de enkelte afdelinger og på enheder indenfor de enkelte afdelinger. Generelt er der stor sammenhæng mellem stigning i langtidsfraværet og en stigning i det samlede sygefravær på enhedsniveau.

Det er en relativt stor stigning i langtidsfraværet fra 2014 til 2015 (mere end 30 kalenderdage i sammenhæng), som har betydet en stigning i det samlede sygefravær for 1. til 3. kvartal 2015.

Udover sygefraværstatistikken for 1. til 3. kvartal 2015 (bilag 1) er vedlagt:

Bilag 2: samme sygefraværstatistik, opdelt på afdelingsniveau. Denne statistik opdelt på afdelingsniveau har været præsenteret for ØU 3. november 2015.

Bilag 3: viser grafisk udviklingen af sygefraværdsdage og barns sygedag i 1. til 3. kvartal i 2015 sammenlignet med samme periode i 2014.

## INDSTILLING

---

Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum drøfter sygefraværstatistikken

## BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 05-11-2015

---

Ingelise præsenterede statistikken:

- Der er en lille positiv udvikling i forhold til første halvår, men vi har stadig relativ høje tal
- Langtidsfraværet er stigende

Ingelise har undersøgt, om der er en sammenhæng med at vi får ældre medarbejdere - statistikken understøtter det ikke.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 6: CF - Orientering om ikræfttrædelse af organisationstilpasning**

15/13392

# CF - Orientering om ikræfttrædelse af organisationstilpasning

## Baggrund

Tilpasningen af organisationen til rammerne af det nye budget træder i kraft per 1. januar 2016. I den forbindelse sker der lokalerokader på rådhuset, og de nye afdelings- og enhedsbenævnelser træder i kraft.

For Sekretariatet for Politik og Ledelse samt for de jurister der skal overgår til ØS, skifter referenceforholdet allerede per 1. november 2015, og vi vil herfra begynde at arbejde hen imod ét sekretariat.

## **INDSTILLING**

---

Kommunaldirektøren indstiller;

1. at chefforum tager orienteringen til efterretning.

## **BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 05-11-2015**

---

Jette orienterede om organisationstilpasning. Der drøftes en første plan for lokaler fredag.

Der bookes en halv time med cheferne, og herefter kommer lokaleoplægget på DIF og i Rådhus MED.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 7: CF - Evt.**

**CF - Evt.**

**BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 05-11-2015**

---

Jette orienterede om direktørstillingen.