

# REFERAT Chefforum d. 11-10-2016

**Mødedato** Tirsdag d. 11. oktober 2016 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 2

## **Indholdsfortegnelse**

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Temadrøftelse om arbejds- og mødekultur.....	4
CF - Budget 2017.....	5
CF - Orientering om Boligsocial helhedsplan.....	6
CF - Evt.....	7

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

00.01.10-A00-3-16

## **Anledning**

Godkendelse af dagsorden og referat

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum godkender dagsordenen for mødet
2. at chefforum godkender referat for møde af 29.september

## **Beslutning**

Chefforum godkendte dagordenen for mødet af 11. oktober 2016.

Chefforum godkendte referat for møde af 29.september 2016.

## **Punkt 2: CF - Temadrøftelse om arbejds- og mødekultur**

00.01.00-A00-62-16

### **Anledning**

Chefforum har tidligere efterspurgt en temadrøftelse om hvordan arbejds- og mødekultur ser ud i Albertslund Kommune, herunder hvordan man kan forbedre den.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum drøfter arbejds- og mødekulturen i Albertslund Kommune
2. at chefforum drøfter relevante værktøjer og teknikker, der kan forbedre arbejds- og mødekultur
3. at chefforum beslutter hvilke værktøjer der afprøves i deres respektive afdelinger

### **Sagsfremstilling**

Drøftelsen har udgangspunkt i en udveksling af chefforums egne erfaringer og værktøjer, hvor medlemmer af chefforum kan lade sig inspirere af hinandens forskellige tilgange. Som indledning præsenteres et oplæg med observationer og inputs fra medarbejdere og ledere som er nye i organisationen og deres opfattelse af hvordan kulturen i Albertslund adskiller sig fra deres tidligere arbejdsplads.

Oplægget skal ligge grundlag for en dialog om hvordan man kan håndtere arbejdskulturen i sin afdeling og blandt sine medarbejdere, herunder hvordan mødekulturen er og kan forbedres. Temadrøftelsen bør bidrage til refleksion og dialog om hvordan medlemmerne af chefforum hver især leder og planlægger deres arbejdsdage og møder. Chefforum kan trække på hinandens erfaringer og viden. Her kan et positivt fokus på arbejdskultur understøttes ved at der internt i chefforum hentes inspiration til bedre arbejds- og mødekultur.

Hver afdelingschef laver en kort præsentation af hvordan de selv betragter en god arbejds- og mødekultur. Herunder hvad de mener fungerer godt for deres egen, samt hvor de ser et behov for forbedringer. Afdelingscheferne opfordres til at byde ind med egne gode erfaringer fra praksis, samt evt. inspiration som de selv har fundet relevant og brugbart i deres arbejde.

Det ønskes, at afdelingscheferne præsenterer et ”værktøj” fra egen praksis, som har hjulpet dem til en bedre mødekultur. Derpå indledes en kort dialog om hvad hver enkelt medlem af chefforum vil tage med tilbage i sit arbejde og afprøve. Der lægges op til en opfølgning på Chefforum i efteråret.

### **Beslutning**

På baggrund et inspirationsoplæg drøftede chefforum den eksisterende arbejds- og mødekultur i Albertslund Kommune. Chefforum drøftede særligt hvordan et fokus på arbejds- og mødekultur kan hjælpe til mere effektive arbejdsgange. Det handler eksempelvis om hvornår møder kan afløses af andre arbejdsgange, hvilke typer af møder der prioriteres i organisationen, samt fastholde et kritisk blik på hvad som chef deltager i.

Et stærkere fokus på arbejds- og mødekultur kan i sidste ende være med til at frigøre tid til fælles agendaer i chefforum og resten af organisationen. Her kan chefforum præge arbejds- og mødekulturen ved at gå foran og prioritere hvad der vil være relevant at iværksætte i deres respektive afdelinger. Herunder hvordan der kan arbejdes aktivt med chefernes tilgængelighed. Chefforum drøftede hvilke relevante teknikker og værktøjer man kunne anvende for at præge kulturen i en bestemt retning og have større kontrol med den.

Det blev besluttet, at der udarbejdes en oversigt over de teknikker og værktøjer som chefforum præsenterede på mødet. Herefter byder chefforum ind med hvilke indsatser de vil afprøve i deres egen ledelse og arbejdsdag.

Der vil blive fulgt op på indsatserne inden årets udgang.

## **Punkt 3: CF - Budget 2017**

00.01.00-A00-62-16

### **Anledning**

I forlængelse af at Kommunalbestyrelsen har indgået aftale om budget for 2017 drøftes de forskellige tiltag i aftalen.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum drøfter budgetaftalens analyser og hvordan analyserne udføres
2. at chefforum drøfter budgetaftalens øvrige indhold

### **Sagsfremstilling**

I mødet præsenteres et oplæg til implementering af de mange budgetanalyser med henblik på fastlæggelse af de overordnede rammer.

Borgmesteren vil præsentere budgetaftalen og være til stede under drøftelsen. Det vil være muligt at stille spørgsmål til konkrete punkter i budgetaftalen.

### **Beslutning**

Borgmesteren orienterede om budgetforhandlingerne og budgetaftalen, herunder fortolkningen af en række af budgetaftalens punkter.

Budgetaftalen indeholder en række centrale analyser af kommunens økonomi som forankres i Økonomi & Stab. Der vil blive produceret et oplæg herom fra Økonomi & Stab, som sendes i mailhøring via direktørforum. Den videre forankring og udformning af budgetanalyserne vil blive drøftet igen i chefforum d. 27. oktober 2016, herunder hvordan der skabes fælles grundlag i chefforum og resten af organisationen om den videre proces med analyserne.

## **Punkt 4: CF - Orientering om Boligsocial helhedsplan**

03.30.05-A00-1-15

### **Indstilling**

Afdelingschefen for Borger og Arbejdsmarked indstiller,

1. at orienteringen om fordelingen af ressourcer, herunder medfinansiering på de forskellige indsatser tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

I en proces, der har kørt siden den boligsociale helhedsplan sidst var på chefforum 17. marts, er aktiviteter under de tre indsatsområder blevet konkretiseret. De tre indsatsområder er Forebyggelse og Forældreansvar, Uddannelse og Beskæftigelse og Tryghed og Trivsel, der hver dækkes af en delaftale. Der har været møder med cheferne enkeltvis og med forskellige relevante medarbejdere i vekselvirkning med input fra de berørte boligområder. Beskrivelsen af aktiviteter og succeskriterier er nu næsten afsluttet og tages op enkeltvis med de afdelinger, der er berørt af de forskellige delaftaler. Et samlet overblik over aktiviteter, succeskriterier og ressourcer er vedlagt.

Kommunen medfinansierer den boligsociale helhedsplan med både kontanter og medarbejdertimer. Medfinansiering i medarbejdertimer er fortrinsvis lagt på de aktiviteter, hvor samarbejde er en forudsætning for aktiviteten. Medfinansieringstimer lægges desuden som mødetid i samarbejdsfora. For hver afdeling er der udarbejdet et papir, som specificerer afdelingens bidrag med timer og med data til opfølgning af helhedsplanens succeskriterier.

### **Beslutning**

Chefforum blev orienteret om den boligsociale helhedsplan, herunder hvordan der arbejdes med justeringer af succeskriterier i planen. Der er udarbejdet et samlet dokument for hvert afdeling/områder, som beskriver hvilke succeskriterier og hvilke data hver afdeling bidrager med. Chefforum forpligter sig samtidig til, at deres medarbejdere afgiver det foreslåede antal arbejdstimer til arbejdet med den boligsociale helhedsplan.

Chefforum drøftede kort den kommunale medfinansiering.

Chefforum tog orienteringen til efterretning. Der var ros til den grafiske fremstilling af planens hovedpunkter og formål, samt ressourcetræk.

Den boligsociale helhedsplan sendes videre til forhåndsgodkendelse i Landsbyggefonden, og vil derefter videregå til behandling i Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen i december 2016.

### **Bilag**

mål og ressourcefordeling.pptx

## **Punkt 5: CF - Evt.**

00.01.10-A00-3-16

### **Beslutning**

Chefforum drøftede kort udbyttet af den fælles tur KLs Ledertræf med Glostrup Kommune.

Kommunaldirektøren orienterede chefforum om deres mulighed for at invitere ind til temadrøftelser på eget område og ledelse.