

REFERAT Chefforum d. 23-04-2015

Mødedato Torsdag d. 23. april 2015 kl. 09:00

Mødested 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Status på budgetaftalerne for 2014 og 2015.....	5
CF - Kompetenceudviklingsplan 2015.....	7
CF - Understøttelse til ledere der ønsker sig en mentor.....	13
CF - Ny telefonpolitik.....	16
CF - Den netværksbaserede organisation - status og fremadrettet.....	18
CF - Skriftlig orientering: Økonomi og Stabs økonomisk ledelsestilsyn.....	21
CF - Eventuelt.....	24

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

CF - Godkendelse af dagsorden og referat

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 23-04-2015

Dagsorden og referat blev godkendt.

Ida Byrge Sørensen deltog ikke i mødet.

Punkt 2: CF - Status på budgetaftalerne for 2014 og 2015

14/13782

Bilag

Status på budgetaftale 2015 - ØU maj 2015.docx

Status på budgetaftale 2014 - ØU maj 2015

CF - Status på budgetaftalerne for 2014 og 2015

Baggrund

Økonomiudvalget er på møderne i maj, september og november 2014 blevet orienteret om status på gennemførelsen af budgetaftalen for 2014, og vil med denne orientering få en endelig orientering herom.

Økonomiudvalget vil ligeledes på møderne i maj, september og november i år blive orienteret om status på gennemførelsen af budgetaftalen for 2015.

Der er udarbejdet vedlagte forslag til status på de to budgetaftaler, som fremsendes til Økonomiudvalget på mødet den 5. maj 2015.

Enkelte punkter mangler at blive udfyldt. Det vil ske efter CF.

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller:

1. at status for budgetaftalerne for 2014 og 2015 godkendes i Chefforum

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 23-04-2015

Status blev godkendt.

Det blev diskuteret, om statusmarkeringerne bruges stringent? Hvis et projekt fx først skal implementeres på et senere tidspunkt, men ellers er på sporet, skal projektet ikke være rødt.

Grøn: Projektet er ikke nødvendigvis afsluttet, men følger planen.

Gul: Usikkerhed om, hvorvidt projektet kan gennemføres som planlagt.

Rød: Projektet kan ikke gennemføres som planlagt.

Er der uafsluttede projekter for budget 14, der skal overføres til budget 15? Helle koordinerer.

Hvis et projekt ikke bliver gennemført som planlagt, skal der afrapporteres til det politiske niveau.

Ida Byrge Sørensen deltog ikke i mødet.

Punkt 3: CF - Kompetenceudviklingsplan 2015

14/6833

CF - Kompetenceudviklingsplan 2015

Baggrund

Chefforum blev d. 26.02.15 involveret i udformning af den tværgående kompetenceudviklingsplan 2015. Planen er nu tilrettet chefforums valg og fravalg og klar til endelig godkendelse.

Når planen er godkendt lægges den på Medarbejdersiden og organisationen orienteres via Pippet og Økonomi og Stabs nyhedsbrev. Parallelt med denne sag bliver Chefforum bedt om at tage stilling til Albertslunds deltagelse i Mentornetværk 2015, og alt efter Chefforums beslutning af dette punkt, tilføjes muligheden for at deltage i Mentornetværk 2015 til planen.

Pakke 1: Basispakke for nye ledere

Lederuddannelse til alle

Alle nye ledere i Albertslund kommune skal have en formel lederuddannelse. Det betyder at nye ledere, der ikke har en lederuddannelse på minimum diplom niveau, skal gennemføre diplomlederuddannelsens 6 grundmoduler. Professionshøjskolen Metropol er valgt som fælles udbyder af diplomlederuddannelsen i Albertslund Kommune, og man kan læse mere om uddannelsen på metropols hjemmeside: <http://www.phmetropol.dk/>

Forud for tilmelding til uddannelsen sender leders leder en plan til Økonomi og Stab (aaliya.erfan.changezi@albertslund.dk) med angivelse af kandidatens lederniveau, hvilke moduler der skal finansieres, samt hvornår modulerne gennemføres.

Tværgående introplan

For at sikre en fælles forståelse af de forventninger, krav og muligheder man mødes med som ny leder i Albertslund Kommune, modtager alle ledere en introplan som klæder dem på til at varetage et lederjob i Albertslund Kommune. Planen suppleres af en introduktion til den specifikke arbejdsplads, afdelingen og området. Den tværgående introplan udarbejdes af Økonomi og Stab og den har fokus på:

- Kendskab til centrale visioner, politikker og strategier (Forstad på forkant, netværksstruktur, personalepolitik, sygefraværsstrategi m.m.)
- Kendskab til MED systemets opbygning, opgaver og formål
- Forventning til medarbejder- og borgerinddragelse
- Kendskab til det politiske fokus
- Indføring i centrale styringsværktøjer som Forpligtende Dialogstyring, Virksomhedsplan og LULS/PULS koncepterne
- Indføring i personalejura
- Indføring i basis økonomistyring i Albertslund kommune
- Kendskab til udbudsregler og kontraktstyring
- Kendskab til retningslinjer for anvendelse af centrale It-værktøjer såsom Rollebien, Acadre, IPL m.m.
- Viden om opgaver og ansvar vedr. lønadministration
- Viden om kompetenceudviklingsmuligheder for ledere og medarbejde

Introplanen understøttes af en intromappe til alle nye ledere i Albertslund Kommune.

Når der er indgået aftale om ansættelse af en ny leder, orienteres Økonomi og Stab (aaliya.erfan.changezi@albertslund.dk), om lederens startdato og mailadresse, hvorefter der den nye leder modtager en tværgående introplan for, bestående i en række individuelt tilrettelagte møder med udvalgte ressource personer.

Finansiering:

De seks grundmoduler på diplomleder uddannelsen finansieres centralt, mens eventuelle valgfag finansieres af den enkelte afdeling.

Pakke 2: Alle ledere

Masteruddannelse

Ledere på niveau 3 tilbydes at tage en masteruddannelse i ledelse. Ledere på niveau 4 vil undtagelsesvist kunne tilbydes en master i ledelse. Såfremt en leder på niveau 4 tager en masteruddannelse i ledelse, skal leders leder ansøge Direktørforum.

Valgfag på diplomniveau

Nye ledere som har gennemført grundmodulerne i diplomlederuddannelse samt mere erfarne ledere har mulighed for at tage valgfag på diplomniveau – fx. valgfag der fokuserer på kommunikation eller procesledelse.

Digital ledelse:

Alle ledere skal gennemføre et obligatorisk digitalt forløb der har til formål at skærpe det digitale mindset, styrke arbejdet med at skabe udvikling og gevinstrealisere gennem digitalisering. Forløbet er endnu ikke udviklet, og forventes igangsat i sidste kvartal af 2015.

Social Kapital:

Alle ledere skal i 2015 deltage i en obligatorisk workshop, der har til formål at styrke den indsats, der ligger i forlængelse af Trivsels- og APV målingen på de enkelte arbejdspladser. Fokus vil være på at øge trivslen gennem en indsats for at øge den sociale kapital på den enkelte arbejdsplads og i organisationen som helhed.

Praksisnær Økonomistyring

Internt kursus i praksisnær økonomistyring.

Håndtering af sygefravær

Internt kursus i håndtering af sygefravær.

Jobbytte:

Ledere på samme lederniveau opfordres til at sammensætte et sparringsforløb, hvor man kan følge hinanden tæt i en periode, observere, sparre samt "varetage ledelse" for hinanden. Formålet er at skabe ny selvindsigt, inspirere og blive inspireret og derigennem opnå ledelsesmæssig udvikling. Læs mere om perspektiverne på medarbejdersiden eller kontakt Økonomi og Stab på aey@albertslund.dk: link

Inspiration m.m.

Alle ledere tilbydes sparring, netværk og inspiration via tilbud om deltagelse i:

· Store Lederdag:

<http://medarbejdersiden.albertslund.dk/organisation/ledelse/store-ledergruppe//>

· Lederforum: link

· MentorNetværk: afventer CF's beslutning

Finansiering:

· Masteruddannelse finansieres delvist af centrale midler og delvist af lederens egen afdeling/direktørområde.

· Valgfag på Diplomniveau finansieres decentralt

· De øvrige aktiviteter finansieres centralt

Spør 1 - Talentprogram

Projektlederuddannelse

Valgmodul på diplomniveau af valgfri leverandør. En projektlederuddannelse skal altid suppleres med en introduktion til Albertslund Kommunes egen projektledelsesmodel – kontakt birgitte.lund@albertslund .dk.

Netværkslederuddannelse

Uddannelsen udbydes i samarbejde med Metropol og har fokus på at ruste talenter til at lede, formidle og facilitere netværksarbejde i Albertslund Kommune.

Diplomlederuddannelse

Et eller flere af de seks grundmoduler i diplomlederuddannelsen kan tilbydes medarbejdere med et særligt talent for ledelse, såfremt de forventes at skulle varetage ledelse i Albertslund kommune i nær fremtid.

Finansiering:

- Netværkslederuddannelsen finansieres primært af Netværksstrukturen, dertil kommer egenbetaling på 2500 kr. pr. deltager.
- Projektlederuddannelsen finansieres decentralt.
- Diplomlederuddannelse til særlige talenter finansieres decentralt

Spør 2: Generelle tværgående kompetencer

Intro til alle nye medarbejdere

For at sikre en fælles forståelse af de forventninger, krav og muligheder man mødes med som ny medarbejder i Albertslund Kommune, skal alle nye medarbejdere deltage i en introdag, hvor nye medarbejdere introduceres til Albertslund Kommunes:

- Historie
- Organisation
- Værdier
- Centrale politikker
- Centrale målsætninger
- De fysiske omgivelser (guidet bustur i Albertslund kommune)

Introdagen udbydes via Medarbejdersiden og ØS-nyhedsbrev.

Kommunom uddannelse:

Alle medarbejdere der sidder i administrative jobs skal gennemføre en kommunom uddannelse på akademniveau.

Selvledelse

2 dages kursus til medarbejdere der leder uden at have formelt ledelsesansvar. Kurset fokuserer på rollen som selvledende medarbejder; herunder de krav, forventninger og rammer der er til den selvledende medarbejder i Albertslund kommune. Kursets indhold og form er endnu ikke færdigudviklet.

Finansiering:

Decentral finansiering af ovenstående aktiviteter, med undtagelse af kommunomuddannelsen som finansieres centralt.

Spør 3; Redskabskurser

Økonomi og Stab afholder en række redskabskurser for nyansatte, medarbejdere der har brug for opfriskningskurser og for erfarne brugere der har brug for hjælp og sparring til specifikke udfordringer. Underviserne er som oftest ansatte i Økonomi og Stab. De forskellige kurser/ workshops/ værksteder har følgende temaer:

- Rollebien
- Diverse OPUS
- Acadre
- eDagsorden
- iHelp
- Enalyser
- IPL
- Officepakken- tips og tricks
- Brug af Albertslund Kommunes nye design
- Intro til brug af Albertslund Kommunes egen projektmodel (obligatorisk for alle projektledere med eller uden kompetencegivende projektlederuddannelse)
- Den gode rekruttering; fokus på funktionsbeskrivelser, stillingsbeskrivelser, jobannoncer m.m.
- Den gode politiske sag

Finansiering:

Alle redskabskurser finansieres indenfor Økonomi og Stabs eksisterende budget. Undtagelsen er rekrutteringskurset, der finansieres centralt

Tværgående kompetenceudviklingstilbud til MED- og arbejdsmiljørepræsentanter

MED-grunduddannelse

Alle MED repræsentanter er forpligtet til at gennemføre en MED-grunduddannelse i 2015. Uddannelsen udbydes internt via Parternes Uddannelses Fællesskab.

Tilmelding via Medarbejdersiden

Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere skal gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse. Uddannelsen udbydes af Parternes Uddannelses Fællesskab.

Tilmelding til PUF

Mental robusthed (stress forebyggelse)

Der udbydes et internt kursus (1 dag) i stressforebyggelse med undervisere udefra.

Tilmelding via Medarbejdersiden

Håndtering af sygefravær

½-1 dags internt kursus der udbydes af ØS, og som tager udgangspunkt i en styrket sygefraværsindsats i Albertslund herunder rammer, regler, retningslinjer og strategi i forhold til sygefravær, og MED repræsentantens ansvar og handlemuligheder i denne forbindelse.

Tilmelding via Medarbejdersiden

Social kapital

Der udbydes en workshop til ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der understøtter arbejdet med Trivsels- og APV-målingen, herunder det gode dialogmøde. Workshopen fokuserer på

arbejdet med at øge arbejdspladsens sociale kapital. Workshopen finansieres af midler afsat til gennemførelse af Trivsels- og APV måling 2015.

Tilmelding via medarbejdersiden

Anvendelse af IPL system

½ dags internt kursus i anvendelse af IPL systemet, som bruges til at administrere MED- og Arbejds miljøorganisationen, herunder til at udarbejde handlingsplaner i forbindelse med APV'er. Kurset afholdes af konsulentfirmaet Alecia.

Tilmelding via Medarbejdersiden

Temamøder

- Det gode samarbejde
- Store MEDdag

Tilmelding via Medarbejdersiden: link

Finansiering

De obligatoriske uddannelser finansieres af SU midlerne mens de supplerende kurser finansieres decentralt. Temamøder finansieres af akutmidler

Ved publiceringen af ovenstående kompetenceudviklingsplan orienteres samtidig om muligheden for at søge finansiering hos Den Kommunale Kompetencefond, der yder tilskud til kompetencegivende efter- og videreuddannelse.

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller:

1. At den tværgående kompetenceudviklingsplan 2015 godkendes, og herefter offentliggøres på Medarbejdersiden i Pippet og i ØS-Nyhedsbrev

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 23-04-2015

Kompetenceudviklingsplanen blev godkendt.

Chefforum understregede, at det er afgørende, at projektlederuddannelsen understøtter kommunens egen projektmodel. Der skal være et fælles perspektiv på projektledelse i organisationen.

Ida Byrge Sørensen deltog ikke i mødet.

Punkt 4: CF - Understøttelse til ledere der ønsker sig en mentor

14/6833

CF - Understøttelse til ledere der ønsker sig en mentor

Baggrund

Ledere i Albertslund Kommune kan frit at vælge en mentor, en erhvervspsykolog, en coach eller lignende til ledelsessparring og udvikling af egen ledelsespraksis. I forbindelse med Chefforums arbejde med den tværgående kompetenceudviklingsplan for 2015 blev Chefforum præsenteret for muligheden for central understøttelse i forbindelse med valget af en mentor. Den foreslåede understøttelse består i at tilmelde Albertslund kommune et etableret mentornetværk for ledere, som finder det gode match mellem mentor og mentee og tilbyder uddannelse til begge parter. Chefforum ønskede en uddybelse af denne mulighed, og det er dagsordenspunktets fokus.

Hvorfor vælge en mentor

Når en leder vælger at få en mentor, er det ofte for at blive udfordret og inspireret i forhold til de faglige og personlige udfordringer, man har i sin lederrolle. En mentor er i denne sammenhæng en anden leder, der selv har gået de skridt, som mentee'en står overfor. Man behøver ikke at have store problemer for at få en mentor (modsat henvender man sig som regel først til en coach/erhvervspsykolog, hvis man har et specifikt problem, man skal bruge hjælp til at løse). Valget af en mentor handler snarere om at få struktureret ledelsessparring og skabe lederudvikling på præcis det sted, man befinder sig her og nu. Som en ekstra bonus, så oplever mange mentorer, at de selv profiterer af relationen til mentee, fordi det fælles refleksionsrum bidrager til egen karriere- og personlige udvikling.

Hvorfor indgå som arbejdsplads i et fælles mentornetværk

Forudsætningerne for det gode mentorskab er, at man finder den rigtige mentor, og at begge parter er klædt på til at udfolde mentorskabets muligheder. Det kræver tid at finde den rigtige mentor og det rigtige mentorkursus samt at koordinere deltagelse på kurset. Og selv når valget af mentor prioriteres højt, så kan opgaven være svær. Mange ledere vil være tilbøjelige til at finde en mentor indenfor egen kreds, fordi det er det nemmeste, og fordi man ikke altid har øje for, at en udefrakommende ofte vil have nemmere ved at hjælpe en mentee til at se egne udfordringer på nye måder.

Vælger vi som kommune at indgå i et formaliseret netværk, så løser netværket opgaven med at skabe det rigtige match, uddanne og administrere. Dertil kommer, at kursUSDelen oftest er billigere, når man indgår som en del af et større netværk.

Mentornetværk for ledere

Der er flere forskellige udbydere af mentornetværk til ledere. Fagforeninger, ministerier, private virksomheder (som eksempelvis Center for ledelse) er blot nogle af de udbydere, der findes på markedet. Forskellige netværk har forskellige forcer og svagheder. Et af de mentornetværk for ledere der adskiller sig positivt fra en række andre ledernetværk er MentorNetværk 2015, der især udmærker sig ved at have et udtalt fokus på det rette match mellem mentor og mentee. Dette fokus betyder bl.a., at mentor og mentee interviewes forud for et match, og at mentor også kan findes uden for medlemmer af MentorNetværk 2015, hvis det er der, det rette match findes. Det betyder så samtidig, at der indimellem kan være ledere der melder sig som mentor, uden at de bliver sat i spil. MentorNetværk 2015 udmærker sig også ved dets volumen og graden af tværfaglighed i dets medlemmer. Netværkets medlemmer har siden opstarten i 2005 bl.a. inkluderet deltagere som: Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, FDM, Folkekirkens Nødhjælp, Forbrugerstyrelsen, Forvaltningshøjskolen, Fødevarerministeriet, Topdanmark Forsikring og en række kommuner. Mentorerne findes som nævnt også udenfor kredsen af virksomheder, der har tilmeldt sig MentorNetværk 2015, da netværket prioriterer valget af den rigtige mentor højere end hensynet til den mentor, der står for tur i netværket. I 2014 havde netværket således "eksterne" mentorer fra fx DR, Egmont og KEA (Københavns Erhvervs Akademi) – som alle står uden for netværket.

Økonomi

Når først der er lavet et match mellem mentor og mentee, er det op til den enkelte mentee, hvor ofte man skal mødes. Nogle mentornetværk for ledere er gratis at deltage i (finansieres eks. via fagforeningskontingent) andre koster i omegnen af 5000 kr. pr. tilmeldt mentee - mentor deltagere er som oftest gratis. Til sammenligning koster en erhvervspsykolog typisk 1000 kr. – 1500 kr. i timen.

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller at:

1. Økonomi og Stab orienterer lederorganisationen om muligheden for at deltage i MentorNetværk 2015 og sikrer en simpel tilmeldingsprocedure.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 23-04-2015

Chefforum godkendte, at kommunens ledere kan tilmelde sig mentor/menteeforløb i MentorNetværk 2015.

Ordningen med MentorNetværk 2015 prøves i første omgang i et år. Der er stadig valgfrihed til at vælge en anden mentorløsning.

Chefforum opfordrer til, at kommunens ledere melder sig som mentorer, så lederne ikke kun deltager som mentees.

Den enkelte enhed betaler selv for at deltage i mentornetværket.

Ida Byrge Sørensen deltog ikke i mødet.

Punkt 5: CF - Ny telefonpolitik

15/3035

Bilag

Ny telefonpolitik

Telefonpolitik

CF - Ny telefonpolitik

Baggrund

Nu er tiden kommet til at trimme telefonkulturen, så vi fremstår professionelle, når borgere og virksomheder henvender sig via denne kanal.

Efter fusionen af Bibliotek og Borgerservice i 2013, hvor det ikke længere er muligt at møde uanmeldt op på rådhuset, er telefonen blevet den primære indgang til rådhusets medarbejdere.

Telefonen bliver dermed en endnu vigtigere kanal, som kræver ekstra opmærksomhed, for at vi kan lykkes med Albertslund Kommunes kanalstrategis målsætningen om at alle telefoniske opkald besvares.

For at sikre at organisationen agerer professionelt, er der udarbejdet en ny telefonpolitik, der erstatter telefonpolitikken fra 2007.

INDSTILLING

Afdelingschefen for By, Kultur & Fritid indstiller,

at telefonpolitikken godkendes.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 23-04-2015

Chefforum godkendte den nye telefonpolitik.

Chefforum havde følgende kommentarer:

Det er ikke telefonpolitikken i sig selv, som løser udfordringerne med mange opkald. Det er en ledelsesopgave, hvor der skal aftales arbejdsgange og tilrettelæggelse af arbejdet.

Hvordan arbejder vi med telefoni i organisationen? Vi skal opøve kompetencer til at afprøve og arbejde med teknologiske løsninger.

Vi er her for borgerne, og det skal afspejles i mødet med borgerne - også selvom der er en digital borgerservice m.m.

Ida Byrge Sørensen deltog ikke i mødet.

Punkt 6: CF - Den netværksbaserede organisation - status og fremadrettet

14/16917

Bilag

Bogkapitel endelig pdf.pdf

Hvorfor en netværksbaseret organisation?

Trædestenene - Planche (kort version)

CF - Den netværksbaserede organisation - status og fremadrettet

Baggrund

Kommunaldirektøren og Netværksstrukturen indbyder chefforum til drøftelse om status på Netværksstrukturen og den Netværksbaserede organisation og input til bevægelsen fremadrettet.

Under punktet gives der status på de konkrete netværk som har arbejdet indtil nu – hvad der lykkes og hvad der fortsat er af udviklingspotentialer.

Efterfølgende lægges der op til en proces med fokus på jeres input til hvordan vi i endnu højere grad kan lykkes med den netværksbaserede organisation.

Processen tager udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- Hvad skal NS gøre mere?
- Hvordan kan chefforum hjælpe?
- Hvad skal vi sammen forfølge?

Der vedlagt forskellige bilag til dagsordenspunktet, som understøtte drøftelsen.

- Bogkapitlet; "Albertslund Kommune – vi skaber forbindelser" beskriver bevægelsen fra Netværksstruktur til Netværksbaseret Organisation.
- "Hvorfor en Netværksbaseret Organisation?" beskriver visionen for den netværksbaserede organisation.
- "Netværksstrukturens trædesten" viser hvad vi i Netværksstrukturen forfølger for at organisationen kommer nærmere den netværksbaserede organisationen.

Det er særligt vigtigt at læse bogkapitlet forud for drøftelsen.

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller;

1. at chefforums drøfter bevægelsen mod den netværksbaserede organisation

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 23-04-2015

Chefforum drøftede oplæggene om bevægelsen mod den netværksbaserede organisation. Oplægget havde fokus på bevægelsen fra netværksstruktur til den netværksbaserede organisation. Overblik over netværk, succeser og udfordringer ved de tre netværkstyper samt hvilke udviklingstræk, NS har fokus på.

Chefforum havde følgende fokus og kommentarer:

Den netværksbaserede organisation er ikke løsningen og svaret. Det er en metode og vej til at udvikle en organisation i bevægelse mod ny form for velfærd.

Hvad er værdiskabelse i en netværksbaserede organisation? Der er flere bundlinjer og ikke alt kan måles med økonomiske brillen. Det er fx et værdiskabende resultat at have opdyrket bedre relationer og engagement mellem medarbejderne.

Det er vigtigt at italesætte den netværksbaserede og driftsmæssige som del af én og samme organisation. Chefforum og NS var optaget af, hvordan vi skaber en stærkere forbindelse mellem hierarkisk og netværksbaseret ledelse og kultur

Behovet for netværksindsatsen skal vises tydeligere. Og både NS og CF skal sikre den store røde tråd i

sammenhængen mellem driftsorganisation og netværksbaseret organisation.

At arbejde på tværs og i netværk er hverken en ekstra opgave eller en parallel struktur – det er måden vi løser vores kerneopgave og er en fast del af vores struktur og måde at arbejde på.

Der arbejdes med at hver netværksleder skal have en referenceleder, både for at sikre koordination og forankring, men også for at kunne fungere som vejleder for netværkslederne.

Stort fokus på borgerdeltagelse og inddragelse.

Nedenstående er udpluk af chefforums plancher til de tre temaer:

Hvad kan Netværksstrukturen gøre mere?

- Agere fødselshjælper
- Sikre synlighed

Hvordan kan Chefforum hjælpe?

- Igen, igen, igen... opmærksomhed
- Ledelse i samarbejde med netværkslederne.
- Identificere udfordringer

Hvad skal vi sammen forfølge?

- Koordinering, samskabelse og sikre fælles mål. Basis og netværk skal være én organisation.
- Fokus på værdiskabelsen i netværk
- Efterspørge netværk. Kan man bestille et netværk?
- Hvordan forankrer vi netværk på tværs i organisationen?
- Får vi sikret, at netværkene afsluttes på en god måde, så vi særligt bevarer og styrker relationerne til de eksterne samarbejdspartnere?
- Der skal skabes et fælles sprog om udviklingen af den netværksbaserede organisation, som både er opmærksomt på drift og udvikling.

Chefforum vil fremadrettet være opmærksom på, hvordan den øverste ledelse i højere grad understøtter netværkene.

Ida Byrge Sørensen deltog ikke i mødet.

Punkt 7: CF - Skriftlig orientering: Økonomi og Stabs økonomisk ledelsestilsyn

15/3211

CF - Skriftlig orientering: Økonomi og Stabs økonomisk ledelsestilsyn

Baggrund

Økonomi og Stabs økonomiske ledelsestilsyn - besøgsrunden

Økonomi og stab har gennemført en ny "runde af økonomiske ledelsestilsyn". Siden december 2014 har 5 enheder fået besøg af Michael Farum og Jesper Dichmann samt den fagspecifikke økonomikonsulent på området.

De 5 besøg svarer til en stikprøve på 5%, da der er ca. 100 decentrale enheder i kommunen.

De fem områder i december 2014 til januar 2015 var:

- Varmeforsyningen,
- Det administrative fællesskab på socialområdet,
- Jobcentret,
- Ridecentret og
- Stadion.

Hvad handler besøget om?

De enkelte ledere og tilhørende administration indgår i drøftelsen med Økonomi og Stabs medarbejdere om den økonomiske administrationen.

Der diskuteres den daglige administration og muligheder for at gøre tingene bedre, herunder særligt hvordan man klart og dokumenteret løfter en økonomisk forvaltning af de enkelte leders budgetområde så misbrug og økonomisk spild undgås.

Besøget bliver også brugt til at få en gensidig værdiskabende drøftelse af administration, regler, daglige rutiner og udfordringer. Derudover er der en gensidig vidensdeling samt udveksling af ideer til at opnå bedre driftsresultater. Det kunne eksempelvis være en drøftelse af mulighederne ved brug af MobilePay.

Vi skal blive bedre til dokumentation

Generelt er resultatet af runden positivt, men der skal stadig arbejdes på at bedre dokumentere det ledelsesmæssigt tilsyn. Derfor har fokus også været på at give lederne værktøjer til at dokumentere.

De 5 besøg, der er gennemført siden december 2014 har givet mange gode ideer til indsatsområder og nye ideer til sammensætning af de ledelsestilsyn, der planlægges gennemført i 2015.

I de næste 5 besøg, vil der derfor være fokus på:

- Dokumentation af ledelsesmæssigt tilsyn
- Arbejdsgangsbeskrivelser
- Kontantløs administration

Økonomi og Stab vil efter sommerferien, udvælge 5 nye steder til økonomisk ledelsestilsyn. Udvælgelsen afventer den eksterne revisions resultat fra foråret 2015, så der sikres opfølgning på og berigtigelse af eventuelle forhold fra den eksterne revision.

Elektronisk ledelsestilsyn – mange ledere er i gang

I 2014 implementerede kommunen elektronisk ledelsestilsyn af bilag via OPUS. Systemet er blevet anvendt af 67% af lederne i kommunen og der har været gennemført ledelseskontrol af 2,3 % af samtlige ca. 90.000 bilag i kommunen.

Det er en god start, og Økonomi og Stab vil i foråret 2015 tage kontakt de resterende ledere og hjælpe dem i gang, således at ledelsestilsynet af bilag i kommunen bliver endnu mere udbredt.

INDSTILLING

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller:

1. At chefforum tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 23-04-2015

Orienteringen blev taget til efterretning.

Ida Byrge Sørensen deltog ikke i mødet.

Punkt 8: CF - Eventuell

CF - Eventuelt

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 23-04-2015

Der var intet til eventuelt.