

REFERAT Chefforum d. 03-09-2015

Mødedato Torsdag d. 03. september 2015 kl. 09:00

Mødested 915

Indholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| CF - Godkendelse af dagsorden og referat..... | 3 |
| CF - Introforløb for nye ledere..... | 5 |
| CF - Drøftelse af behov for tværgående indsatsområder på baggrund af Trivselsmålingen 2015..... | 10 |
| Lukket..... | 13 |
| CF - Kriminalpræventiv enkeltsagsbehandling i Albertslund Kommune..... | 14 |
| CF - Gennemgang af ØU Budgetseminar..... | 16 |
| CF - Gennemgang af ansøgningen om særtilskud..... | 18 |
| CF - Eventuelt..... | 20 |

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

CF - Godkendelse af dagsorden og referat

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 03-09-2015

Dagsordenen blev godkendt.

Ulla Kusk og Niels Carsten Bluhme deltog ikke i mødet.

Punkt 2: CF - Introforløb for nye ledere

14/2225

CF - Introforløb for nye ledere

Baggrund

Økonomi og Stab har foreslået Chefforum at alle nye ledere som ansættes i Albertslund Kommune gennemgår et introforløb. Chefforum nikkede til dette forslag i forbindelse med behandlingen af den tværgående kompetenceudviklingsplan 2015, og kom i den forbindelse også med input til introforløbets indhold. Det er baggrunden for nærværende forslag til rammer og program for introforløbet, som hermed sendes til godkendelse i Chefforum.

Formål

Introforløbet har til formål at klæde nye ledere godt på til deres ledergerning i Albertslund Kommune, ved at give dem et indledende kendskab til organisationen, de forventninger de mødes med, og den centrale understøttelse der er bygget op omkring dem.

Rammerne

Økonomi og Stab trækker én gang i kvartalet en liste over nyansatte ledere med personaleansvar og booker de pågældende til et introforløb, når listen tæller minimum otte deltagere. Introforløbet gennemføres højst en gang i kvartalet og mindst en gang om året (såfremt der kan samles et hold på otte nye ledere). Ledere, der ikke er helt nye, men alligevel vurderer, at de kan profitere af forløbet, er velkomne til at deltage.

Introforløbet er inddelt i tre dele, som afholdes på tre forskellige dage. Den samlede varighed er 8½ time og alle møder afholdes på Rådhuset. Økonomi og stab foreslår, at forløbet afholdes over en periode på tre uger. På den måde bliver der rum til at "fordøje" de mange nye informationer samtidig med, at forløbet opleves som sammenhængende og overskueligt.

Det første intro forløb filmes og ligges på Medarbejdersiden sammen med de slides, der benyttes i introforløbet. På den måde kan alle ledere i AK orientere sig i de enkelte temaer og informationer når de har brug for det.

Økonomi og Stab er opmærksomme på faren for *information-overload*, og har derfor fokus på at involvere lederne undervejs i forløbet og skabe plads til refleksion og dialog. Derudover understøttes alle temaer og emner med digitale henvisninger, der gør det nemt senere at vende tilbage og udbygge indsigten i de enkelte temaer.

Deltagerne bliver løbende bedt om at evaluere forløbets enkelte dele.

Deltagerne

Det foreslås at alle nye ledere med personaleansvar (niveau 3-5) bookes til introforløbet. Formålet med at medtage niveau 3 er at sikre, at cheferne har kendskab til hele "butikken", herunder de opgaver, den centrale understøttelse og det ansvar der er knyttet til ledere under dem selv. Såfremt man vælger at tage ledere på niveau 3 med på introforløbet, kan det overvejes, om disse har behov for at deltage i introforløbets første del eller om de kan nøjes med del 2 og 3.

Programmet

Nedenstående program udgør grundstammen i introforløbet, programmet er dog fleksibelt på den måde, at det kan justeres alt efter det enkelte deltagerholds behov og ønsker.

| Del 1 - 2½ time inkl. pause, spørgsmål og refleksion | | |
|--|---------------------------|--|
| Hvem | Tema | Indhold |
| ØS konsulent | Velkommen og præsentation | <ul style="list-style-type: none">· Præsentationsrunde· Program og forventningsafstemning |

| | | |
|-----------------------------------|--|--|
| Kommunaldirektør Jette Runchel | Lederorganisationen | · Lederorganisationens opbygning og visionerne bag |
| Helle Gehlert | Organisationen og de centrale politikker og strategier | · Præsentation af ØS · Den nye Vision/Strategi · Basisstruktur og netværksstruktur · Overordnede økonomiske rammer · Personalepolitik · Sygefraværstrategi · Politik for borgerinddragelse |

Del 2 - 4 timer inkl. pause, spørgsmål og refleksion

| Hvem | Tema | Indhold |
|----------------------------|--|---|
| ØS konsulent | Velkommen | · Program og forventningsafstemning |
| Økonomi styrings konsulent | Økonomi, ledelsesinformation- og tilsyn | · Basis økonomistyring · Ledelsesinformation i AK · Budgetproces · Krav til ledelsestilsyn |
| Personalekonsulent | Personalejura | · Præsentation af kompetencefordeling · Intro til viden på Medarbejdersiden og Schultz · Håndtering af sygefravær |
| Leder af lønteam | Lønadministration; ledelsesopgaver og ansvar | · Samarbejdsflader til Lønadministrationen · Fokus og arbejdsprincip · Nærmeste fremtid · Servicemål & Kontakt |

Del 3 - 2 timer inkl. pause, spørgsmål og refleksion

| Hvem | Tema | Indhold |
|---------------------------------|----------------------|---|
| ØS konsulent | Velkommen | · Program og forventningsafstemning |
| Leder af IT – og digitalisering | It og Digitalisering | · Strategier og samarbejde · It anskaffelser (udstyr, systemer) · Hvad kan vi (support, teknik, |

| | | |
|-----------------------------------|--|---|
| | | digitalisering, kontrakter) · Roller og ansvar |
| Indkøb- og udbudskonsulent | Indkøb- og udbud | · Udbudspligt, fordele i form af bl.a. gevinstrealisering, krav til leverandører m.m. · Hvilke aftaler har vi, hvor finder man dem, hvordan bliver de til · Indkøbsansvarlige og indkøbssystem. |
| Informationssikkerhedskoordinator | Retningslinier for Informationssikkerhed | · Hvad er informationssikkerhed? · Leders ansvar · Hvor kan leder hente hjælp |
| HR og Udvikling | Centrale styringsværktøjer og tværgående kompetenceudvikling | · Forpligtende dialogstyring · Virksomhedsplan · LULS og PULS · Tværgående kompetenceudviklingsplan |

Første introforløb

Siden d. 1.1.2015 er der startet otte nye ledere i Albertslund Kommune, heraf to chefer. Såfremt nærværende forslag godkendes, er Økonomi og Stab dermed klar til at gennemføre første intro forløb. I den forbindelse bedes Chefforum overveje, hvor tæt på budgetvedtagelsen, det giver mening at igangsætte det første forløb.

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller at:

1. Chefforum godkender planen for introforløb for nye ledere og herunder tager specifikt stilling til

- a. deltagerkredsen
- b. introforløbets længde (3 dele fordelt på 3 uger)
- c. starttidspunkt for første gennemførelse

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 03-09-2015

Chefforum godkendte planen for introforløb med følgende bemærkninger:

- Miljø, netværksstrukturen, telefon- og borgerservicepolitik og samarbejdet om kommunens ejendomme skal nævnes i introforløbet. Klaus Nielsen skal introducere til arbejdet med miljø i kommunen, og Mette Horsgaard skal introducere til arbejdet i den netværksbaserede organisation.
- It skal medtages i introforløbets del 1.
- Niveau 3 ledere skal med på introforløbet,
- Der skal evalueres efter tre måneder

Ulla Kusk og Niels Carsten Bluhme deltog ikke i mødet.

Punkt 3: CF - Drøftelse af behov for tværgående indsatsområder på baggrund af Trivselsmålingen 2015

14/10658

CF - Drøftelse af behov for tværgående indsatsområder på baggrund af Trivselsmålingen 2015

Baggrund

Resultatet af Trivsels- og APVmålingen 2015 forventes nu at have været drøftet på de enkelte arbejdspladser i Albertslund Kommune. Som aftalt på KommuneMed d. 17.6.2015 er næste skridt en drøftelse af behovet for eventuelle tværgående indsatsområder først på Chefforum og dernæst på KommuneMED.

Chefforum og de to OmrådeMED har haft lejlighed til at indsende input til drøftelsen af tværgående indsatsområder på kommuneniveau, og der er foreslået følgende temaer, som med fordel kan gøres til tværgående indsatsområder:

- Krav i arbejdet
- Retfærdighed som tværgående emne
- Balance mellem arbejds- og privatliv
- Vold og trusler (krænkende adfærd)

De fire temaer er sammenfaldende med de fire temaer, der har den laveste score i trivselsmålingens totalrapport (på kommuneniveau). Ønsket om at lave tværgående indsatser på baggrund af en eller flere af disse fire temaer kommer fra afdelingerne Skoler og uddannelse, Økonomi og Stab samt området Børn, Sundhed og Velfærd.

KommuneMED er gået i gang med at udarbejde en ny retningslinje for håndtering af vold og trusler, som i højere grad end den nuværende, er tilpasset forskellige lokale udfordringer og behov. Dette tema er dermed allerede blevet et tværgående indsatsområde, som der skal arbejdes videre med.

I tillæg til forslagene fra chefforum og de to områdeMED har medarbejderrepræsentanterne, i KommuneMED i deres høringssvar til Budgetkatalog 2016, stillet følgende forslag til, hvordan arbejdsmiljøet sikres hos de blivende medarbejdere (efter besparelser i efteråret 2015).

- Øget politisk og ledelsesmæssig opmærksomhed på arbejdsmiljøsituationen på de områder, hvor der tiltænkes besparelser
- Udførlig debat blandt ledere og medarbejdere om løsningen af kerneopgaven
- Prioritering af opgaver

INDSTILLING

Det indstilles, at Chefforum:

1. Drøfter, om der på baggrund af Trivsels- og APVmåling 2015, samt medarbejdernes høringssvar til Budgetkatalog 2015, er behov for at prioritere yderligere indsatsområder, der skal arbejdes med på tværs af hele organisationen.
2. Såfremt der peges på en eller flere tværgående indsatser, kommer med input til indholdet af de tværgående indsatser og overvejer timingen i forhold til, hvornår hvilke indsatser sættes i gang.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 03-09-2015

Chefforum havde ikke yderligere indsatsområder.

Chefforum prioriterede, at der bliver arbejdet med indsatsen for Krav i arbejdet. Begrundelsen er, at medarbejderne ikke nødvendigvis skal arbejde med flere opgaver, men de skal kunne omstille sig pga fx lovgivning, nye arbejdsopgaver, nye samarbejder m.v. Der skal arbejdes med selve kulturen og indstillingen til at kunne fungere med nye og omskiftelige krav i arbejdet.

Under indsatsen Krav i arbejdet vil der også kunne arbejdes med indsatsområderne Retfærdighed og Balance mellem arbejds- og fritidsliv.

Sagen skal behandles i Kommune MED.

Arbejdet skal tænkes med i afdelingernes virksomhedsplaner.

Ulla Kusk og Niels Carsten Bluhme deltog ikke i mødet.

Punkt 4: Lukket

15/10059

Punkt 5: CF - Kriminalpræventiv enkeltsagsbehandling i Albertslund Kommune

15/12426

Bilag

Kriminalpræventiv Enkeltsagskoncept Albertslund Kommune

CF - Kriminalpræventiv enkeltsagsbehandling i Albertslund Kommune

Baggrund

Den Kriminalpræventive enhed indfører et enkeltsagskoncept mhp at styrke borgernes retssikkerhed samt øge enhedens effektivitet i sagsbehandlingen.

Med det kriminalpræventive enkeltsagskoncept får Albertslund Kommune sit helt eget grundlag for de administrative og juridiske retningslinjer, der i fremtiden skal gælde for myndighedssamarbejdet i forbindelse med behandlingen af enkeltsager og akutberedskab. Konceptet har trukket på de bedste idéer og kræfter i bl.a. Københavns Kommune, Rigspolitiet og Socialministeriet og er det eneste af sin slags.

Det er hensigten, at konceptet skal konkretisere roller og ansvarsfordeling i den enkelte sag ud fra en klassifikationsprocedure, der fordeler sagen på ét ud af tre niveauer:

- Generel bekymring om risikoadfærd som muligt symptom på mistrivsel (niveau I-sag),
- kriminel livsstil med karakter af gentagelse (niveau II-sag) og endelig
- kvalificeret kriminalitet med betydelig strafferamme (niveau III-sag).

Klassificeringen har betydning for hvem der har myndighedsansvaret, hvilket forum der skal behandle sagen, og hvilken type skriftlighed der fordres for sagens gang.

Leder af Den Kriminalpræventive enhed, Kasper Fisker, deltager under punktet, hvor konceptet vil blive udfoldet.

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum indgår i en drøftelse af forslag under udarbejdelse vedr. et kriminalpræventivt enkeltsagskoncept for Albertslund Kommune. Fokus skal være rettet mod
 - de fordringer konceptet vil stille til samspillet mellem parterne i "sagens gang", samt
 - hvorledes Chefforum bedst støtter op om det kriminalpræventive arbejde, herunder afhjælpning af eventuelle tværgående udfordringer, jf. modellen s. 7.
2. at Chefforum med udgangspunkt i drøftelsen overordnet godkender seneste udkast til et kriminalpræventivt enkeltsagskoncept for Albertslund Kommune.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 03-09-2015

Chefforum godkendte, at det centrale koordinationspunkt i kommunens arbejde med kriminalitetstruede og kriminelle unge (niveau II og III) placeres hos Den kriminalpræventive enhed, som beskrevet i enkeltsagskonceptet. Chefforum havde følgende uddybende kommentarer:

Ledergruppen i niveau III skal ad hoc også inkludere Jan Eriksen og Fatima Achiban for at sikre, at der ikke bliver lavet dobbeltarbejde mellem de kriminalpræventive indsatser og myndighedsarbejdet under Jobcentret. Der skal også laves et forpligtende samarbejde med udmøntningen af Ungestrategien.

Der skal arbejdes med at implementere enkeltsagskonceptet i hele administrationen, fra leder til sagsbehandlerniveau. Det er også vigtigt fortsat at arbejde med kriminalitetsforebyggelse sammen med boligselskaberne, fx forældredialog og underretninger til kommunen.

Punkt 6: CF - Gennemgang af ØU Budgetseminar

15/12559

CF - Gennemgang af ØU Budgetseminar

Baggrund

Chef for Økonomi & Stab, Helle Gehlert, gennemgår budgetseminaret for 2016.

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at gennemgangen bliver taget til efterretning.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 03-09-2015

Gennemgangen blev taget til efterretning.

Punkt 7: CF - Gennemgang af ansøgningen om særtilskud

15/12559

CF - Gennemgang af ansøgningen om særtilskud

Baggrund

Analysechef i Økonomi & Chef, Morten Biilmann, gennemgår kommunens ansøgning om støtte efter §§ 17 og 19 i Lov om kommunal udligning samt svarene fra Social- og indenrigsministeriet.

Der henvises til ansøgningerne med tilhørende baggrundsnotat samt ministeriets svar i budgetmappens budgetbilag 3 (som bilag 7-9 og 13-17).

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum tager gennemgangen til efterretning.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 03-09-2015

Gennemgangen blev taget til efterretning.

Punkt 8: CF - Eventuell

CF - Eventuelt

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 03-09-2015

Der var intet til eventuelt.