

REFERAT Chefforum d. 21-01-2016

Mødedato Torsdag d. 21. januar 2016 kl. 11:00

Mødested 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Lukket.....	5
DIF/CF - Handleplan for Erhvervsstrategien 2016-2017.....	6
DIF/CF - Smart By strategi.....	9
CF - Indikatorer på mål og fyrtårne i vision og strategi.....	12
DIF/CF - Organisering af kommunikation og fokus i 2016.....	15
Lukket.....	18
CF - Udbud psykologisk rådgivning 2016.....	19
CF - Orientering om ledelsestilsyn efterår 2015.....	21
CF - Evt.....	24

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

CF - Godkendelse af dagsorden og referat

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller;

1. at chefforum godkender dagsordenen.
2. at chefforum godkender referatet fra mødet den 17. december 2015.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 21-01-2016

Chefforum godkendte dagsordenen for mødet og referatet fra mødet den 17. december 2015.

Punkt 2: Lukket

15/17732

Punkt 3: DIF/CF - Handleplan for Erhvervsstrategien 2016-2017

15/13697

Bilag

Erhvervsstrategi 2013 - 2017

Handleplan 2013-2015

Status på Handleplan til Erhvervsstrategi 2013-2015

Målopfølgning 2013-2015

Handleplan for erhvervsstrategien, vers. 13.1.16

DIF/CF - Handleplan for Erhvervsstrategien 2016-2017

Baggrund

Kommunalbestyrelsen vedtog i 2013 en erhvervsstrategi, som skal udmøntes i to handleplaner, for perioden 2013-15, og for 2016-17.

Handleplan for Erhvervsstrategi 2016-2017 dækker derfor anden periode af erhvervsstrategien og supplerer eller opdaterer de initiativer, der er taget i første periode. Målene er således de samme, men initiativerne er tilpasset de aktuelle rammer og muligheder.

I den første periode 2013-15 har der bl.a. været fokus på at etablere en erhvervsenhed, som kunne medvirke til at kvalificere samarbejdet om erhvervsservice internt i kommunen. Samt indgå i en dialog med erhvervslivet med fokus på samarbejde og synliggørelse af Albertslunds styrkepositioner inden for f.eks. lys- og sensorteknologi eller Smart City. Handleplanen for 2016-17 ligger vægt på Albertslunds rolle som en væsentlig aktør i forhold til at indgå i regionale, nationale og internationale samarbejder, erhvervsrettede innovationsprocesser og projekter. Der er et uændret sigte om at levere erhvervsservice af høj kvalitet.

Sammen med Handleplanen fremlægges status og målopfølgning for Handleplan for Erhvervsstrategi 2013-2015. Resultatet er, at langt den største del af initiativerne er gennemført, og der er igangsat de nødvendige nye initiativer til udmøntning af erhvervsstrategiens mål. For at vise sammenhængen med Erhvervsstrategi 2013 – 17 og Handleplanen for 2013-15 er disse to dokumenter vedlagt som bilag.

Erhvervsstrategi og handleplaner er politisk forankret i Økonomiudvalget. Chefforum er styregruppe, og Vækst og Regional Udvikling har ansvar for status og målopfølgning. Initiativerne udføres bredt i kommunens organisation, ofte i et samarbejde med eksterne aktører. Hvert kvartal modtager Økonomiudvalget status på mål og aktiviteter, og ved udgangen af 2017 udarbejdes en status på Erhvervsstrategi 2013-2017 og denne handleplan.

For at sikre en god forankring i organisationen, er initiativerne i Handleplanen blevet formuleret i et tæt samarbejde med de relevante fagområder. Gennem en række bilaterale møder med chefer og medarbejdere giver Handleplan 2016-17 et bredt billede af de erhvervsrettede aktiviteter med fokus på innovation og samarbejde med lokale, regionale og internationale offentlige og private aktører. KB drøfter Erhvervsstrategien på temamødet den 9. februar, og indstilles til godkendelse ved møder i ØU og KB i marts måned.

INDSTILLING

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,
1. at status, målopfølgning og Handleplan 2016-17 drøftes.

BESLUTNING I DIREKTØRFORUM DEN 18-01-2016

Katrine og Brian præsenterede oplæg til handleplanen, og direktørforum drøftede punktet med følgende kommentarer:

- Overordnet er handleplanen ambitiøs og god
- Der er en sammenhæng mellem Energi på tværs og vores energitiltag, som skal skrives ind – fremhæve at vi er en del af visionen
- Opfordring om at lytte til oplæg fra Carsten Kock, KØF om arbejdskraft
- Teksten er meget fortættet – Brians introduktion skrives ind i sagsfremstillingen – det giver overblik
- Overveje forklaring på forkortelser
- Statusnotat til ØU lægges ved
- Dokumenterne og teksten skrives, så den nye handleplan står øverst
- Temamøde i KB: Der skal primært være fokus på velfærd og iværksætteri – nogle af de områder som er nye og kun handleplanen lægges ved. Katrine sender oplægget forbi DIF

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 21-01-2016

Den nye handleplan for erhvervsstrategien blev fremlagt. Den indeholder bl.a. nye mål fra Vision og Strategi, REVUS og Beskæftigelsesplanen.

Med Handleplanen følges der samtidig op på mål og handlinger fra Handleplan 2013 – 15, hvor det er tydeligt at vi er kommet rigtig langt med at opfylde målene.

Den nye handleplan opererer med tre strategiske spor; grøn vækst, kvalificeret arbejdskraft og vækst gennem velfærd, samt fire tværgående spor.

Chefforum drøftede handleplanen. Det er tydeligt at vi får flere by-samarbejder der indeholder et vækstperspektiv, fx bliver samarbejder med Glostrup i stigende grad vigtigere fordi det er det trafikale knudepunkt for vores område. Det betyder at vi skal blive bedre til at tænke vores strategiske byudvikling sammen med de andre kommuner i et vækstperspektiv fx i LOOP. Det skal vi måske gøre mere ud af at beskrive i handleplanen. Ligeledes har vi en opgave i at arbejde med koblingen mellem erhvervstrækket, og arbejdet med beskæftigelse og videreuddannelse af vores egne borgere.

Det kan også være vigtigt at få tydeliggjort at noget af det arbejde der ligger i erhvervsstrategien er meget langsigtet, og at de handlinger vi gør derfor bliver lange træk ind i det.

Punkt 4: DIF/CF - Smart By strategi

16/647

Bilag

Albertslund Smart By strategi inkl. figur.pdf

DIF/CF - Smart By strategi

Baggrund

Den smarte by (smart city) er beskrevet som den strategiske ramme for Albertslund Kommunes arbejde med byens modernisering og grønne omstilling i budgetaftalerne for 2015 og 2016, og det er et gennemgående begreb i kommunens Vision & Strategi fra 2016.

Formål

Albertslund Kommunes Smart By strategi skal:

- Kommunikere tydeligt internt og eksternt, hvad den smarte by er, og hvordan der arbejdes med det i Albertslund.
- Beskrive den overordnede tilgang til at arbejde med digitale teknologier og data til at skabe bedre service- og velfærdstjenester for borgerne, mere innovation og vækst i erhvervslivet og accelerere den bæredygtige grønne udvikling.

Bemærk, strategien omfatter ikke en handleplan. Det er hensigten, at handlinger i forlængelse af strategien indarbejdes i de kommunale virksomhedsplaner og handleplaner for udvalgte udviklingsområder.

INDSTILLING

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,
1. at Smart By strategien godkendes til politisk behandling.

BESLUTNING I DIREKTØRFORUM DEN 18-01-2016

Susanne og Rasmus præsenterede Smart By Strategi, og direktørforum drøftede punktet med følgende kommentarer:

- Den grafiske oversigt er super god til formålet kommunikation og forståelse
- Strategien er et udtryk for hvordan vi vil kommunikere internt og eksternt – vigtigt med en ramme at kommunikere inden for
- Der mangler noget om, "hvorfør gør vi det" – der er et mismatch mellem kommunens digitale udfordringer og det, at der ikke er handlinger i strategien
- Vi er også nødt til at kommunikere i øjenhøjde om, hvad vi gør på nogle af de områder, hvor vi er udfordret – digital infrastruktur og håndtering af data samt i forhold til service og velfærd til borgerne
- Privacy: Vi bør dyrke hvad juraen er og lægge op til politiske drøftelser om det
- Der rettes til i overskriften, så budgetaftale udgår
- Partnerskaber med kommuner skrives ind
- Er vi klar til digitalisering og hvad skal der til for at vi kommer derhen i forhold til modenhed, prioriteringer, ansvar? (der er en digitaliseringsstrategi på vej – i den forbindelse skal vi drøfte ansvarsplacering – også set i lyset af den nye deltagelse i Storkøbenhavns Digitaliseringsforening)

Det blev besluttet, at der i første omgang arrangeres en temadrøftelse om emnet i MBU.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 21-01-2016

Smart by strategien blev præsenteret. Strategien skal i høj grad også ses som en kommunikation om hvad smart by er, og en ramme til at arbejde inden for. Det er der behov for, fordi ellers kan man let komme til at fortabe sig i teknologiudviklingen.

Der er endnu ingen byer, hverken i Danmark eller udlandet, som har en smart by i fuld skala, men vi er langt fremme i Albertslund. Det giver sig udslag i at andre byer kigger på os og spørger hvad vi gør. Fx har 50% af de danske kommuner været på besøg i DOLL, for at se hvordan vi arbejder med det.

Strategien skal skære ind til bene om hvad smart by egentlig betyder, og samtidig skabe et overblik over

hvordan vi allerede arbejder med det og hvad vi har på tegnebrættet. Strategien kigger ind i vores overordnede vision og strategi, men selve handlingerne under strategien skal i høj grad formuleres og implementeres i de enkelte områder.

Strategien er derfor primært retningsangivende.

Chefforum drøftede smart city strategien. Der var ros til strategien for det gode overblik den giver, og for den velfungerende ramme den skaber til at tale om den smarte by.

I forhold til kommunikationsdelen kan det være interessant at koble det op på den gamle tænkning omkring Albertslund omkring hvordan man lever det lykkelige liv i en smart by, og det kan måske bidrage til at flytte fokus lidt væk fra teknologi-delen. Det kunne være interessant at folde den kasse ud der handler om borgeren, og tale om hvad det betyder for at gøre borgerne mere selvhjulpene og uafhængige. Men vi skal også være opmærksomme på at der ligger nogle etiske valg i det her.

Når der ikke laves konkrete handlinger i strategien skal vi sikre at vi får taget en struktureret drøftelse om hvordan vi tænker den smarte by ind i vores kommunale kerneopgaver. Det blev foreslået at strategien kunne tages ind på chefforum til drøftelse med jævne mellemrum for at sikre den strukturerede drøftelse og et koordineret output.

Det blev desuden foreslået at temadrøftelse i MBU suppleres med en drøftelse i begge innovationsudvalg.

Småt By strategien blev herefter overgivet til politisk behandling.

Punkt 5: CF - Indikatorer på mål og fyrtårne i vision og strategi

15/13797

Bilag

Udkast: Indikatorer på mål - Vision og strategi

CF - Indikatorer på mål og fyrtårne i vision og strategi

Baggrund

Den 1. oktober drøftede Chefforum processen for opfølgning på strategien. Der blev aftalt at der skulle arbejdes videre med at opstille indikatorer på de respektive mål og fyrtårne, og at et udkast skulle drøftes på chefforum den 19. november, med henblik på at oversende oplægget til ØU og KB. Dette var med en forventning om at indikatorerne er pejlemærker i første omgang, og kan spidises til eller kvalificeres senere.

Efterfølgende har cheferne arbejdet videre med indikatorerne, og der vedlægges et udkast til indikatorer på mål og fyrtårne. Når indikatorerne er endelig fastlagt, skal de godkendes i Økonomiudvalget.

Herudover er der siden sidst også afholdt Kick-off på vision og strategi i lederforum.

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum drøfter udkastet til indikatorer for mål og fyrtårne med henblik på godkendelse i Økonomiudvalget.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 19-11-2015

Det der ligger her er første bud på en række indikatorer der kan pejles efter når vi skal se om vi når målene i den visionen og strategien.

Der er umiddelbart lidt forskel på formerne – nogle er fx meget snævre og nogle er meget brede. Det kan være svært at undgå da målene også er meget forskellige, og opfølgningen derfor også må blive forskellig. Alligevel kan vi arbejde med at ensarte dem så meget som muligt.

Det er vigtigt også at være klar på hvad en indikator her. En indikator er et tegn på noget – her altså et tegn på hvordan vores arbejde med et givent mål udvikler sig.

Chefforum gennemgik listen. Der rettes til i de enkelte indikatorer på baggrund af de kommentarer der er kommet i dag.

Listen over indikatorer sættes på Økonomiudvalgets møde i januar eller februar 2016.

I slutningen af 2016 følges der op på arbejdet med målene i visionen og strategien, og vi arbejder med at stramme indikatorerne lidt mere, så de bliver endnu mere præcise til at sige noget om målene.

Supplerende Sagsfremstilling

På chefforum den 19. november blev det aftalt, at der rettes til i de enkelte indikatorer på baggrund af de kommentarer, der kom på mødet. Cheferne har efterfølgende haft indikatorerne til gennemsyn og tilretning. Der vedlægges et revideret udkast til indikatorer, som behandles på førstkommende møde i Økonomiudvalget.

Kommunaldirektøren indstiller på baggrund af den supplerende sagsfremstilling,

1. at chefforum drøfter udkastet til indikatorer for mål og fyrtårne med henblik på godkendelse i Økonomiudvalget.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 21-01-2016

Der er lavet et større forarbejde for at få lavet nogle mere præcise indikatorer. Tanken er at det skal behandles på Økonomiudvalget her i februar.

Chefforum gennemgik indikatorerne på mål og fyrtårne i visionen og strategien.

På sigt skal vi have mere skarphed i indikatorerne. Det her er første bud, og når vi er blevet klogere bestræber vi os på at blive lidt skarpere. Der laves et tjek på om der henvises til de undersøgelsesmetoder eller tal der bruges til de forskellige indikatorer, og vi bestræber os på at dokumentere med noget vi dokumenterer i forvejen, så vi ikke opfinder nye målemetoder.

Punkt 6: DIF/CF - Organisering af kommunikation og fokus i 2016

12/1762

Bilag

K-enhedens handleplan 2016

K-enhedens organisering og strategi

DIF/CF - Organisering af kommunikation og fokus i 2016

Baggrund

Den 1. januar 2016 er en kommunikationsenhed etableret som en del af det nye *sekretariat for politik & ledelse*. Den skal være med til at styrke Albertslund Kommunes kommunikation – både den strategiske og praktiske.

Enheden består af to kommunikationskonsulenter og en studenterhjælper.

At kommunikationsmedarbejderne nu er samlet i en enhed centralt og ikke længere både centralt og i områderne, gør det nødvendigt med en nytænkning af organiseringen af kommunikation i hele organisationen. Hvordan sikrer vi forbindelsen ud i organisationen. Forbindelse mellem strategi og praksis.

Det foreslås, at der etableres en kommunikationsgruppe i hvert område med en repræsentant fra hver afdeling og med en tovholder fra kommunikationsenheden jf. bilag 1.

Kommunikationsenhedens mission kommunikation i Albertslund Kommune er at *kommunikation skal være en del af kroppen, ikke halen*. Med det mener vi at god kommunikation bør være en del af det strategiske grundlag for kommunens arbejde. Det vil sige at kommunikation bør tænkes ind fra begyndelsen af projekter og indsatsområder, frem for at være et lille slag med halen ved afslutningen: En flyer, en artikel, en pressemeddelelse.

Kommunikationsenheden løfter den strategiske og vanskelige kommunikation, mens de enkelte afdelinger og medarbejdere selv skal varetage almindelige kommunikationsopgaver på baggrund af rådgivning fra Kommunikationsenheden og de værktøjer der stilles til rådighed jf. bilag 1.

Kommunikationsenheden arbejder inden for tre grundlæggende former for kommunikation: Branding, information & dialog. De spor skal bære Albertslund Kommunes kommunikation og bidrage til, at kommunens mål lykkes – ikke mindst dem i den nye vision og strategi. Til hver "kommunikationsform" knytter sig konkrete mål for 2016 – eksempelvis mål om kompetenceløft indenfor sociale medier, der skal bidrage til at styrke dialogen med borgerne og branding af byen.

INDSTILLING

Sekretariat for politik og ledelse indstiller,

1. at oplægget til organisering af kommunikationen og de strategiske spor, mål og handlingsspor for 2016, som bilag 1 og 2 kridter op drøftes og godkendes.

BESLUTNING I DIREKTØRFORUM DEN 18-01-2016

Direktørforum drøftede oplægget med følgende kommentarer:

Organisering:

- Der er forskelle i afdelingerne, som der skal tages højde for
- Eventuelt tema i chefforum
- Vi skal være dygtige til at fange det politiske og borger perspektivet i kommunikationen

Årsplan:

- Der sættes fokus på skoler, byudvikling og andre borgernære ting – Greater Copenhagen nævnes i forbindelse med de platforme, vi er en del af og ikke som selvstændigt prioriteret område

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 21-01-2016

Der blev fortalt indledende om etablering af det nye sekretariat, og der lægges op til forskellige snakke med chefforum om arbejdet i det nye sekretariat. I første omgang starter vi med kommunikationsenheden.

Det foreslås at der etableres en kommunikationsgruppe i hvert område. Formålet er at tænke kommunikation ind fra starten af i vores arbejde så det bliver en naturlig del af hele processen. Det prøver vi på at løfte med denne organisering. Der laves en skelnen mellem hvornår noget er kommunikationsenhedens ansvar og hvornår kommunikationsenheden primært rådgiver og understøtter.

Chefforum godkendte oplægget med følgende kommentarer;

- På de møder hver 6. uge der skal være med chefforum kunne det være relevant at fortælle hvad der kommunikativt sættes fokus på i den kommende tid, så man som chef ved at man selv kan tænke sig ind i det.
- Det er vigtigt med et blik på at afdelingerne er forskellige og har forskellige kompetencer og behov. Alligevel kan der dog være en generel opgave med at hjælpe med at højne kommunikationsniveauet i fx de politiske sager. Der generel opfordring til at vi all skal blive bedre til at tænke kommunikation i alt hvad vi laver omkring projekter, mødesager, notater til politikere osv.
- Det er måske ikke helt tydeligt i oplægget hvor den interne kommunikation ligger, og det er rigtig vigtigt at det får et løft.
- Der blev foreslået at det kan overvejes om organisering omkring områderne er den mest hensigtsmæssige.

Punkt 7: Lukket

15/14127

Punkt 8: CF - Udbud psykologisk rådgivning 2016

15/16749

Bilag

Oplæg om eventuelle ændringer i kravspecifikation

Udbud psykologisk rådgivning 2016 Kravspecifikation

CF - Udbud psykologisk rådgivning 2016

Baggrund

Den nuværende ordning omkring akut krisehjælp og anden psykologisk rådgivning med Falck Health Care udløber 31.03.2016. Derfor skal vi tage stilling til, hvorvidt den nuværende ordning skal fortsætte uændret eller om vi skal ændre i kravspecifikationen og i så fald, hvilke ændringer.

Ordnningen består af to dele: akut krisehjælp og anden psykologisk rådgivning.

Økonomi og Stab forslår, at den nuværende ordning for akut krisehjælp fortsætter uændret.

Økonomi og Stab forslår, at den del af ordningen, der handler om anden psykologisk rådgivning, revideres med henblik på bedre at understøtte arbejdet med forebyggelse af stress og sygefravær og med at skabe større trivsel.

Overordnet er Økonomi og Stabs holdning, at psykologisk rådgivning giver størst effekt, hvis der gennem hele forløbet er samarbejde mellem leder og medarbejder. Det vil sikre at leder har mulighed for at tage hånd om eventuelle problemstillinger på arbejdspladsen. Og samtidig vil det sikre bedre opfølgning efter afslutning af psykologforløbet.

Samtidig vil en ordning, hvor leder involveres fra starten, betyde højere grad af arbejdspladstilknytning for sygemeldte medarbejdere. Arbejdspladstilknytning under sygemelding er ifølge praktisk erfaringer^[1] afgørende for, at sygemeldte medarbejdere kommer tilbage til arbejdet.

Økonomi og Stab forslag til ændringer i kravspecifikationen er beskrevet i bilag.

Sagen har været drøftet i DIF 18.01.2016. DIF anbefaler forslag to, hvor der er mulighed for at henvisning gennem leder suppleres med mulighed for henvisning gennem HR eller leders leder.

[1] Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde

INDSTILLING

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller at:

1. Chefforum drøfter og beslutter oplægget til eventuelle ændringer i kravspecifikation omkring akut krisehjælp og anden psykologisk rådgivning.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 21-01-2016

Chefforum besluttede at afvente drøftelsen i KommuneMED, og herefter se på sagen igen.

Derudover blev der opfordret til at det bliver tydeliggjort hvad ledernes opgave er, hvis de skal involveres fra starten af forløbet.

Punkt 9: CF - Orientering om ledelsestilsyn efterår 2015

15/13347

CF - Orientering om ledelsestilsyn efterår 2015

Baggrund

Økonomi og Stabs økonomiske ledelsestilsyn - besøgsrunden

Økonomi og Stab har ansvaret for at understøtte implementeringen af et velfungerende økonomisk ledelsestilsyn. I den rolle ligger både at kontrollere, at kommunens ledere overholder regler og retningslinjer, samt sikre at lederne får den nødvendige vejledning og hjælp.

Økonomi og Stab har i den forbindelse gennemført en ny "runde af økonomiske ledelsestilsyn". Siden oktober 2015 har 5 enheder fået besøg af Viktoria Feldstedt 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.

Formålet med tilsynet er:

- 1) sikre at kommunens økonomiske fundament er i orden,
- 2) oplyse om nyt der sker på de respektive områder,
- 3) udvikle Økonomi og Stabs ydelser (ØS's Call-Center, arbejdsgangsbeskrivelser, medarbejderside mv.)
- 4) give kommunens ledere større trykthed i forhold til økonomisk administrative procedurer.

Følgende enheder var udvalgt til besøget:

- Borger og Ydelsescenter (By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)
- Familiehuset (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Kultur, Plan og Digitalisering (By, kultur, Miljø & Beskæftigelse)
- Herstedøster Skole (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Albertslund Ungecenter (Børn, Sundhed & Velfærd)

Resultaterne af besøget:

Generelt er tilbagemeldingerne på baggrund af besøgene positive. De respektive ledere og administrative medarbejdere er generelt tilfredse med informationer og ydelser, som Økonomi og Stab leverer, samt samarbejde med deres økonomikonsulenter og det økonomiske call-center.

Der skal stadig arbejdes på en bedre dokumentation af det ledelsesmæssige tilsyn i de enkelte enheder. Derfor har fokus også været på at give lederne værktøjer til at dokumentere (f. eks. i form af fælles skabeloner og manualer). ØS arbejder også på at få KMD til at udvikle elektronisk løsninger i RolleBi, der kan gøre det nemmere at dokumentere ledernes eget tilsyn.

Derudover har ØS identificeret nogle behov blandt lederne for at styrke kompetencerne i forhold til:

- Økonomirapporter
- Lønbudgettering
- Økonomistyring, særligt målrettet ledere
- Processerne omkring budgettering i kommunen generelt

Dette vil indgå i introen til de nye ledere i kommunen, og være et generelt fokus i ØS samarbejde med afdelingerne.

Ydermere er der stadigvæk udfordringer med lønstyring og håndtering af lønrefusioner. Refusioner kommer meget sent og det er svært for ledere og medarbejdere at gennemskue niveauerne. Der er derfor nedsat en arbejdsgruppe i ØS, som er i gang med at finde løsninger på dette.

De 5 besøg der er gennemført siden oktober 2015 har givet mange gode ideer til indsatsområder og nye ideer til sammensætning af de ledelsestilsyn, der planlægges gennemført i 2016.

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

- Anvendelse af det nye indkøbssystem

- Arbejdsgangsbeskrivelser, såvel decentralt i afdelingerne, som fælles manualer og arbejdsgangsbeskrivelser
- Implementering af den nye model for ledelsestilsyn

Derudover vil det økonomiske ledelsestilsyn fortsat være forankret i ideen om den fælles udvikling af administrative procedurer som lever op til de revisionsmæssige forskrifter.

CF vil blive orienteret om de næste 5 tilsyn i efteråret 2016.

INDSTILLING

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller;
1. at chefforum tager orienteringen til efterretning.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 21-01-2016

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 10: CF - Evt.

CF - Evt.

