

REFERAT Chefforum d. 09-11-2022

Mødedato Onsdag d. 09. november 2022 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde.....	3
CF - Fælles lederudviklingsforløb.....	4
CF - Skabelon for målplaner.....	5
CF - Plan for udviklingsuge samt model for tværfagligt samarbejde.....	6
CF - Status fra afdelingerne.....	8
CF - Økonomirapport pr 30. september til drøftelse.....	9
CF - Eventuelt.....	10

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen for dette, samt referatet fra seneste møde godkendes.

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: CF - Fælles lederudviklingsforløb

81.39.15-A00-1-22

Anledning

Chefforum præsenteres for programmet til arbejdsseminaret d. 1. december.

Sagsfremstilling

Klaus Majgaard vil orientere Chefforum om programmet til arbejdsseminaret d. 1. december 2022, og vil undervejs dykke ned i teorien og de opgaver cheferne har på dagen.

Cheferne bedes orientere sig i det vedlagte program, herunder deres roller på arbejdsseminaret i gruppearbejdet med udfoldelsen af målplaner, samt præsentationen af den videre proces frem mod 1. februar 2023.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Drøftede punktet.

Bilag

Albertslund Arbejdsseminar 1 011222 program v3.docx

Punkt 3: CF - Skabelon for målplaner

00.01.00-A26-6-22

Anledning

Udkast til endelig skabelon for målplaner.

Sagsfremstilling

Den første skabelon for målplaner blev præsenteret på lederforum den 4. oktober. Her fik kommunens ledere mulighed for at afprøve skabelonen i praksis. På baggrund heraf blev der afgivet feedback til afdelingscheferne, som efterfølgende evaluerede skabelonen på deres møde den 13. oktober.

På baggrund af Chefforums evaluering er skabelonen blevet efterredigeret med følgende ændringer:

- Mere uddybende tekst er indsat til hvert element, således at mål, prøvehandling, tegn og effekter samt dokumentation uddybes yderligere i skabelonen.
- Rækkefølgen er flyttet rundt således, at prøvehandling nu kommer før tegn og effekter.
- Skabelonen er udarbejdet i et tabel-format, der skulle gøre det nemmere at skrive teksten ind i boksene.
- Der er anført ansvarlige enheder og chefer øverst i skabelonen.
- Der er gjort plads til at milepælsplanen kan udfoldes yderligere nederst i tabellen ift. enhedens konkrete behov.

Bemærk at skabelonen er udarbejdet med henblik på udarbejdelse i Word-format og ikke i pdf-versionen, som er den der figurerer som bilag til denne sag. Det er ikke muligt at vedlægge word-filer til dagsordenssystemet.

På baggrund af den korte drøftelse på Chefforum den 27. oktober omkring arbejdet med målplaner vil Chefforum derudover blive præsenteret for et nyt oplæg til arbejdet med målplaner.

Chefforum drøfter skabelon for målplaner samt metode for udfyldning af skabelonen med henblik på godkendelse.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at skabelon for målplaner og metode for udfyldelse af skabelonen godkendes.

Beslutning

Skabelonen blev godkendt med en række redaktionelle ændringer, som indarbejdes.

Bilag

Målsætninger på liv

Skabelon målplaner 211122

Punkt 4: CF - Plan for udviklingsuge samt model for tværfagligt samarbejde

00.01.00-P22-3-22

Anledning

Chefforum præsenteres for konceptet for udviklingsugen samt behandler model for tværfagligt samarbejde

Sagsfremstilling

Med Albertslund Kommunes nye styringskoncept skal organisationens indsatser i højere grad afspejle de politiske målsætninger og visioner. Samtidig skal styringskonceptet bidrage til, at Kommunalbestyrelsen får indblik i indfrielse af de mål, de har vedtaget, og at organisationen tilsvarende arbejder med dokumentation af den værdi, der skabes for borgerne.

Kommunalbestyrelsen udvælger deres målsætninger ud fra budgetaftaletekst samt gældende politikker. Derefter skal hver skole, daginstitution, enhed, mv. arbejde med at oversætte og konkretisere de politisk udpegede målsætninger til lokale og tværgående mål i deres egne målplaner. Det skal være mål og målplaner, som er relevante lige præcis i forhold til den enkelte institution eller enheds aktuelle situation.

Som led i udarbejdelse af lokale mål og indsatser afholdes udviklingsugen, hvor medarbejdere og ledere på tværs af fagligheder mødes. For at sikre et fælles borgerfokus, samles medarbejdere og ledere der arbejder med samme borgergrupper, for at drøfte hvordan de kan koordinere og/eller samskabe indsatser. Formålet med udviklingsugen er at kvalificere målplanerne gennem tværgående perspektiver og konkrete aftaler for det fokus, der skal være i samarbejdet om udvalgte mål (vidensdeling, koordinering eller samskabelse). De foreløbige målplaner samles og udsendes til deltagerkredsen forud for udviklingsugen.

Den 9. – 13. januar 2023 vil udviklingsugen blive afholdt i bygning M, hvor udviklingsugen struktureres med en dag til hver livsfase:

- Mandag: Børnliv
- Tirsdag: Ungeliv
- Onsdag: Voksenliv
- Torsdag: Ældreliv
- Fredag: Erhvervsliv + opsamlings/afklaringsmøder med udvalgte samarbejdspartnere

Afdelingscheferne har forud for udviklingsugen en opgave i at kategorisere målsætninger, og det som går på tværs inden for de ovenstående målgrupper. Derudover har afdelingscheferne ansvaret for at booke ledere og nøglepersoner, som skal deltage i udviklingsugen.

SPL har designet et forløb for den samlede udviklingsuge, som også ses i det vedlagte bilag. Her tager hver dag udgangspunkt i de samme fire faser:

- Fokus: Ansvarlig chef(er) præsenterer valgte fokus indenfor målgruppen (med udgangspunkt i målsætninger på området – og det vi vil have ud af det, vi gør) og giver inspirationspitch til arbejdet. Når det er muligt indbydes eksternt ekspert til at give deltagerne et inspirerende pitch
- Præsentation: Institutionsledere præsenterer deres medbragte målplan og de peger på de mulige samarbejdspartnere (områder/fagligheder) de ser på tværs af organisationen
- Kobling: Målplanerne sorteres i plenum, mhp. at ”klumpe” tæt forbundne mål i ”sæt af mål”
- Sparring og afklaring: Hvert ”sæt af målplaner” fordeles til en gruppe med repræsentanter fra de områder, der er relevante for målene. Grupperne får til opgave A. at sparre om relevante indikatorer og data for de enkelte mål. B. at afklare hvilke mål der skal samarbejdes om på hhv. et videns – koordinations eller samskabelsesniveau. C. At generere foreløbige bud på relevante indsatser.

SPL sørger for at booke lokaler og arrangere forplejning til alle dage. Videre kan der tages kontakt til leder af SPL, hvis der er behov for sparring i forhold til processen.

De enkelte afdelingschefer der har de fleste målsætninger inden for de forskellige liv, har ansvaret for planlægning, tilrettelæggelse og facilitering de enkelte udviklingsdage, og kan trække på deres konsulenter i konsuletnetværket i forbindelse med planlægningen.

Til brug for de mål hvor der skal vidensdeles, koordineres eller samskabes på tværs anvendes en model for tværgående samarbejde bl.a. som redskab til at afklare ansvarsfordeling m.m. Modellen er vedlagt som bilag her. Modellen etablerer en tidlig forventningsafstemning mellem de deltagende aktører, og er et redskab til at afklare ansvars- og opgavefordeling for samarbejdet. Model for tværfagligt samarbejde findes i tre udgaver, der afspejler niveauerne (vidensdeling, koordinering eller samskabelse).

Videre er der udarbejdet en invitation til udviklingsuge, hvor formål og program for ugen præsenteres. Invitationen fremgår af bilag til sagen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at plan og ansvarsområder for udviklingsugen tages til efterretning
2. at model for tværfagligt samarbejde tages til efterretning

Historik

DIF godkendte den 27. oktober 2022 overblik over arbejdet med målsætninger og målplaner, herunder plan for udviklingsugen.

Beslutning

Godkendte indstillingen idet, der byttes rundt på dagene i udviklingsugen, så dagene bliver: Mandag - børneliv, tirsdag - ungeliv, onsdag - erhvervsliv, torsdag - ældreliv og fredag - voksenliv. Ansvaret for de enkelte dage beslutes på Chefforum den 8. december 2022.

Bilag

Udviklingsuge

Model for tværfagligt samarbejde

Invitation til udviklingsuge

Punkt 5: CF - Status fra afdelingerne

00.01.00-A21-2-21

Anledning

Som konsekvens af budget 2023 må Albertslund Kommune afskedige medarbejdere.

Sagsfremstilling

Afdelingscheferne giver en status på situationen i deres afdelinger i forlængelse af varslingen af medarbejdere med henblik på afskedigelse eller andre ændringer i ansættelsesforhold.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Drøftede punktet.

Bilag

Plan for evt. personalereduktioner

Dagsordenspunkt Tidsplan i forbindelse med personalereduktioner vedr. budget 2023

Punkt 6: CF - Økonomirapport pr 30. september til drøftelse

00.30.14-S00-11-21

Anledning

Økonomi & Stab har på baggrund af afdelingernes indmeldinger, forbruget pr. 30 september 2022 og forventninger til resten af året udarbejdet økonomirapport nr. 6.

Sagsfremstilling

Økonomirapporten er udarbejdet for at give en status på kommunens økonomiske situation pr. 30. september. I rapporten gennemgås forventet driftsbalance for 2022, overholdelse af servicerammen, udviklingen i likviditet samt en opfølgning på kommunens økonomiske målsætninger, jf. den nyligt vedtagne Økonomiske Politik for 2022-2025.

Det netop vedtagne budget 2023-26 er indarbejdet i overslagsårenene i driftsbalancen og den deraf beregnede likviditetskurve.

Denne 6. økonomirapport er en udvidet rapport og med de enkelte afdelingers forklaringer på forventede afvigelser på deres respektive områdebevillinger. Samlet for afdelingerne ses et forventet mindreforbrug på 3,8 mio.kr. i forhold til korrigeret budget.

Mindreforbruget dækker over et forventet mindreforbrug under Borger & Arbejdsmarked (ca. 10 mio.kr.), samt mindreforbrug på en række tværgående puljer mv. under Stabsenheder (8,2 mio. kr.) og netto-merindtægter på forsyningsområdet under Teknik og Miljø (14,9 mio.kr.). Dette opvejes af merforbrug på udgifter til kommunale ejendomme på 11,5 mio.kr., merforbrug på Voksensocialafdelingen (6,1 mio. kr.) og Sundhed, Pleje & Omsorg (12,8 mio. kr.). Merforbrug på Sundhed, Pleje & Omsorg bunder i stigende merudgifter til hjemmehjælp, mens merforbruget på Voksensocialafdelingen skyldes øget tilgang og stigende enhedspriser på botilbud for voksne med særlige behov. De forbrugsreducerende tiltag på hjemmeplejen har ikke haft tilstrækkelig virkning og vil ikke kunne nå at have det i 2022.

Merindtægter på forsyningsområdet modregnes i næste års opkrævninger for varme og renovation og ligger til grund for forsyningens budgetter i budgetforslaget for budget 2023, hvor merindtægterne betales tilbage.

Merforbruget på kommunale ejendomme (Pengepose - Skatter, afgifter og forsikringer) skyldes overvejende de stigende elpriser.

Der forventes samlet et forbrug for servicerammen på 1,752 mio.kr., hvilket betyder, at sigtepunktet for servicerammen for Albertslund Kommune - 1.743 mio.kr. - overstiges med 9 mio.kr. Den overvejende forklaring på overskridelsen er de stigende priser, idet sigtepunktet for servicerammen stammer fra økonomiaftalens justerede pis- og lønniveauer for 2022. Sigtepunktet indeholder således ikke den difference som KL har beregnet til samlet 1,4 mia.kr. for kommunerne samlet (alene baseret på pris- og lønskønnet for 2022 pr. september). Det er på nuværende tidspunkt uklart, i hvilket omfang kommunerne overhovedet bliver kompenseret herfor, samt hvorledes en inflationsbetinget samlet overskridelse af servicerammen vil blive tolket ift. overholdelse af Budgetloven og evt. deraffølgende sanktioner. Det foreslås, at der afventes udmeldinger fra KL inden der iværksættes generelle forbrugsreducerende tiltag på tværs af alle afdelinger ifa. evt. indkøbsstop mv.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller

1. at økonomirapporten gennemgås og drøftes

Beslutning

Drøftede punktet.

Bilag

Økonomirapport ØR6 pr 30.09.2022

Punkt 7: CF - Eventuelt

00.01.00-A21-2-21

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Intet.