

REFERAT Chefforum d. 10-10-2019

Mødedato Torsdag d. 10. oktober 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Refleksion; fremtidens trends og tendenser, udviklinger og udfordringer (9.30-10.00).....	4
Lukket.....	6
CF - Bruttoliste over temaer, spørgsmål og overskrifter for kommende substansdrøftelser v. Jette (1	7
CF - ØU & KB - Gennemgang af og sparring om sager v. Jette (11.00-11.30).....	9
CF - Skriftlig orientering - Retningslinjer for gaver, herunder julegaver.....	10
CF - Skriftlig orientering - Proces og indhold for virksomhedsplaner.....	11
CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?.....	13
CF - Evt.....	14

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsordenen for dagens møde
2. at Chefforum godkender referatet fra mødet 26. september 2019

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

Punkt 2: CF - Refleksion; fremtidens trends og tendenser, udviklinger og udfordringer (9.30-10.00)

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Chefforum reflekterer over temaet "fremtidens trends og tendenser - udviklinger og udfordringer i Albertslund Kommune"

Sagsfremstilling

Hovedstadens Beredskab (HBR) afholder en intern temadag den 21. oktober 2019, der skal danne afsæt for deres arbejde med beredskabets såkaldte Risikobaserede Dimensionering 2021+.

Formålet med den risikobaserede dimensionering er at ruste HBR så godt som muligt til fremtidens opgaver, udviklinger og udfordringer.

På temadagen har HBR inviteret repræsentanter fra alle ejerkommunerne til at holde oplæg omkring hvilke trends og tendenser ser vi i kommunens fremtidige udvikling og udfordringer? Hvad står vi overfor i løbet af de kommende år? "Scopet" er langsigtet og HBR er interesserede i inputs der strækker 5-10 år og længere frem i tiden.

Formålet med oplægget er altså at levere inputs til HBR omkring Albertslunds udvikling og udfordringer over de kommende år for derved at rammesætte vores forventninger til behov og samarbejde med beredskabet i fremtiden.

Vores oplæg kan eksempelvis tage fat i følgende:

- Byudvikling – hvor og hvordan udvikler Albertslund sig? Hvad kommer det til at betyde for byen? Hvad ved vi om boligtyper, materialer, geografisk udstrækning? Hvilke redningsmæssige konsekvenser har byudviklingen?
- Demografi – Vil vores befolkningssammensætning og ændringerne i denne rejse andre og nye behov? Vil de nuværende fortsætte?
- Infrastruktur – Vil der være særlige udviklinger/trafikale ændringer, som giver beredskabsmæssige/redningsmæssige behov/udfordringer? Ligger beredskabsstationerne de rigtige steder?
- Hændelser i fremtiden – ændrer de karakter? Hvordan skal de store grønne områder i AK håndteres i forhold til risikoen for skov- og naturbrænde? Hvilke nye behov vil en forventet befolkningsvækst på 30 % skabe?
- Hvilken udvikling ser vi på børne- og kulturområdet - rejser det nye udfordringer?
- Særlige sociale boligområder, der skaber særlige behov for udrykning? Hvad betyder demografiske og socioøkonomiske ændringer for dette?
- Hvordan ser vi kommunens rolle og funktion i fremtiden – ændrer den sig, og skaber dette nye sårbarheder? Hvad vil øget digitalisering og selvbetjening betyde? Hvilke krav stiller den digitale infrastruktur?
- Andet, som HBR skal være gearet til? Nye risikobilleder specifikt for jeres områder?
- Er det noget i forhold til samarbejdet med HBR og ejerkommunerne, som vil kræve ændringer? Er der behov for at HBR samarbejder tættere/anderledes med andre beredskaber?
- Er der noget særligt, som HBR skal være opmærksomme på ift. vores perifere placering i hovedstadsområdet?
- Hvordan kan HBR komme mere på "radaren" i kommunerne? Hvor mangler vi dem?

Jette har takket ja til HBR's invitation til at levere perspektiver fra Albertslund Kommune.

Formålet med denne refleksion er derfor at Chefforum i fællesskab reflekterer over det overordnede tema, "fremtidens trends og tendenser - udviklinger og udfordringer i Albertslund Kommune". I forberedelsen kan der tages afsæt i de ovenstående spørgsmål eller andet, områdespecifikt, som er relevant at inddrage i denne sammenhæng.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum reflekterer over temaet "fremtidens trends og tendenser - udviklinger og udfordringer i Albertslund Kommune"

Beslutning

Chefforum drøftede hvilke temaer der kunne være relevante, at bringe ind i samarbejdet om Hovedstadens Beredskab.

Det kunne bl.a. være:

- Vigtigheden af dialog og samarbejde om de byudviklingstræk, der kommer til at ske i Albertslund
- Erfaringsudveksling om infrastruktur - særligt om samspillet mellem blød og hård trafik
- Terrorsikring og kontrol af særligt situationer, som da Rasmus Paludan demonstrerede i Hjortens Kvarter
- Visionsforum og kommunens dialog med boligselskaber ift. sikkerhed og sikring i boligområder
- Data og misbrug af data

Punkt 3: Lukket

00.01.00-A21-6-18

Punkt 4: CF - Bruttoliste over temaer, spørgsmål og overskrifter for kommende substansdrøftelser v. Jette (10.30-11.00)

00.00.00-A21-5-19

Anledning

Chefforum drøfter ideer til kommende substansdrøftelser som første del af opfølgingen på den fælles brainstorm over chefforums udvikling fra 26. september 2019.

Sagsfremstilling

Gentagne gange blev der i brainstormen om chefforums udvikling udtrykt ønske om at dagsordenssætte skiftende substansdrøftelser af faglige, strategiske eller ledelsesmæssige temaer, udfordringer og spørgsmål.

Dette ønske er meget håndgribeligt, og derfor kan processen med at identificere temaer og spørgsmål startes uafhængigt af øvrige udviklingstiltag. På denne baggrund reflekterer Chefforum i fællesskab over ideer med henblik på at udarbejde en bruttoliste over temaer og spørgsmål, som skal løftes i fremtiden. Konkret blev spørgsmålet om, hvordan vi sikrer at unge får en ungdomsuddannelse bl.a. foreslået som eksempel på en substansdrøftelse.

Udgangspunktet er, at substansdrøftelserne skal være tværfaglige.

Bruttoliste noteres af Jonatan Petersen. Efterfølgende er der fortsat mulighed for at sende yderligere forslag til André Buchalska.

Der er desuden mulighed for allerede nu at melde sig til specifikke substansdrøftelser.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum i fællesskab udarbejder første udkast til en bruttoliste over faglige, strategiske eller ledelsesmæssige substansdrøftelser.

Beslutning

Chefforum drøftede mulige faglige, strategiske og ledelsesmæssige substansdrøftelser.

Emnerne kan være:

- Unge, uddannelse og job
- Braintrust på de helt store wicked problems?
- Generelle trends i samfundet: Big Data, grøn omstilling, tillid,
- Effektiviseringer/hverdagseffektiviseringer - hvordan kan vi inspirere hinanden?
- Fremtidslaboratoriet: Digitalisering, autonomt arbejde, Space-management
- Ny sundhedspolitik som en tværgående politik
- og drøfte det på tværs af afdelinger.
- Udfordringer med IT-leverandører og monopol-dannelser på det kommunale marked.
- Ledelse af mange medarbejdere og udvikling af et fælles mind-set
- Styling og navigation af lønbudgetter, hvor lønstigninger er overenskomstbestemte
- Stærke børne- og ungefællesskaber

- Flere borgerrettede emner
- Ny hovedlov der skal skabe en helhedsorienteret tilgang på tværs af myndighedsområdet. Hvad betyder det i Albertslund
- Ulighed, som også har været italesat i Kommunalbestyrelsen
- Brugen af rådhusets kvadratmeter og muligheden for frie kontorpladser
- Dokumentation og data
- Tidlige strategiske drøftelser af budgettet, samt tilgangen til processen
- Ny identitet og fællesskab i Albertslund og forståelsen for udviklingen af byen.
- FN's verdensmål
- Genbesøge vores netværksstyring.
- Albertslund-ånden. Mange nye ledere spørger til det her. Albertslunds historie er vigtig at forstå.
- Tilpasning af bygninger og institutioner, samt personalei forhold til byens børn
- Konkurrerende fortællinger om Albertslund
- Digitalisering i kobling med andre temaer
- Hvordan sikrer vi os imod nulfejlskultur? Hvordan understøttes en tryk og tillidsbaseret kultur, hvor organisationen tør at tale åbent om fejl, fordi vi lærer af og løfter dem i fællesskab?

Opgaven med at få organisationen til at hænge sammen starter i Chefforum. Hvis det ikke kan lykkes at samarbejde der, så kan vi heller ikke forvente at andre gør det i vores organisation.

Der vil blive arbejdet med netværksstrukturen igen i organisationen og budgetdelen skal gentænkes anderledes og borgerne skal involveres i processen.

Punkt 5: CF - ØU & KB - Gennemgang af og sparring om sager v. Jette (11.00-11.30)

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Økonomiudvalgsrådet d. 1. oktober 2019 og Kommunalbestyrelsesrådet d. 8. oktober 2019.

Sagsfremstilling

På baggrund af beslutningerne på hhv. ØU og KB kan Chefforum drøfte og sparre om konkrete sager fra møderne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter og sparrer omkring sagerne fra Økonomiudvalgsrådet den 1. oktober 2019 og Kommunalbestyrelsesrådet den 8. oktober 2019

Beslutning

Chefforum drøftede og sparrede om sagerne fra ØU den 1. oktober 2019 og KB den 8. oktober 2019.

Punkt 6: CF - Skriftlig orientering - Retningslinjer for gaver, herunder julegaver

00.01.00-A21-6-18

Indstilling

Direktøren for... indstiller,

1. at Chefforum tager Albertslund Kommunes retningslinjer for gaver, herunder julegaver, til efterretning

Sagsfremstilling

Chefforums besluttede den 22. november 2018, at der ikke gives julegaver i Albertslund Kommune. Grundlaget for denne beslutning er princippet om økonomisk ansvarlig forvaltning samt lighedsprincippet.

Efterfølgende er der blevet udarbejdet en fælles retningslinje for gaver, herunder julegaver, gældende for alle ansatte i Albertslund Kommune.

Som 'gaver' anses personalegoder, der ikke skal bruges i forbindelse med selve arbejdet, herunder påskønnelser i form af vin, blomster mv. op til juleferien. Det er den enkelte leders ansvar at dette overholdes.

Retningslinjen kan findes på medarbejdersiden via dette link: <https://medarbejdersiden.albertslund.dk/vejledning-og-support/loen-og-personale/under-ansattelsen/retningslinjer-for-personale/gaver/>

Afdelingscheferne har en særlig kommunikationsopgave i at nå ud i hele organisationen, så den officielle retningslinje kommunikerer og efterleves.

Beslutning

Taget til efterretning.

Punkt 7: CF - Skriftlig orientering - Proces og indhold for virksomhedsplaner

00.15.10-P16-1-19

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Chefforum har på mødet den 12. september 2019 efterspurgt en revideret procesplan, samt et indholdspunkt om virksomhedsplanerne.

I denne sag præsenteres Chefforum for formål, proces og krav til virksomhedsplanen.

Der vedlagt et notat, som indeholder en revideret procesplan, samt en vejledning til oprettelse af virksomhedsplanen.

Ligesom sidst gælder virksomhedsplanerne for en toårig periode. Foruden Direktørforums indsatsområder, er Vision & Strategi og den kommende budgetaftale med til at sætte rammerne for afdelingernes indsatsområder, der igen angiver retningen for de decentrale enheder. På baggrund af, at budgetprocessen i år er udskudt, er processen for Direktørforums indsatsområder ligeledes udskudt, og indsatsområderne vil derfor være på plads i primo november. Dette betyder, at Chefforums proces med virksomhedsplanerne udskydes en måned i forhold til den oprindelige plan.

Formål

Formålet med virksomhedsplanen er, at den skal være et ledelses- og styringsværktøj, der understøtter de strategiske prioriteringer, udstikker retning og skaber dialog.

Det vil sige, at virksomhedsplanen:

- Skal bidrage til at realisere Vision & Strategi og Direktørforums indsatsområder.
- Skal bidrage til at realisere de målsætninger og indsatsområder, der er beskrevet i områdebevillingsbeskrivelserne.
- Er et internt redskab og ”ejes” af den pågældende leder og medarbejdere i enheden, og godkendes af lederens leder.
- Er forpligtede over for de politikker, der er gældende på området.
- Skal afspejle prioriteringer og udstikke retning for en 2-årig periode.
- Skal afstemmes efter de afsatte ressourcer.

Kaskademodellen

Virksomhedsplanen skal skabe dialog, og dialogen foregår især i den nære relation. Målgruppen for virksomhedsplanerne er dermed de ansatte, som virksomhedsplanen omhandler samt ”et niveau op”.

Dermed skrives virksomhedsplanerne til det nærmeste ledelseslag:

- Direktørforums indsatsområder udarbejdes af direktørforum.
- Afdelingernes virksomhedsplaner udarbejdes i de respektive afdelinger på baggrund af Direktørforums indsatsområder, Vision & Strategi og områdebevillingsbeskrivelserne. Afdelingernes virksomhedsplaner godkendes

af områdedirektøren og derefter af Chefforum. Afdelingerne opfordres til at inddrage MED-strukturen i arbejdet med virksomhedsplanerne, men finder selv ud af hvordan. Det er cheferne, der tager beslutning om dette.

- Virksomhedsplaner for de decentrale enheder udarbejdes i dialog med afdelingerne og medarbejderne i enheden, og godkendes af afdelingschefen. Afdelingschefen afgør efter dialog med direktøren og lederne på området, hvilke enheder, der skal udarbejde virksomhedsplaner.
- Virksomhedsplaner for decentrale enheder skal til orientering politisk i ØU og KB.

Krav til indhold

Skabelonen indeholder to overordnede overskrifter:

- Forord fra afdelingschef/leder
- Indsatsområder

Det fremgår af skabelonen, hvad hvert punkt kan tage udgangspunkt i samt ideer til eventuelt indhold.

Det blev på Chefforum den 12. september 2019 ligeledes besluttet, at afdelingerne skal lave minimum ét forpligtende, fælles mål for to eller flere afdelinger. Det betyder, at cheferne forpligter sig på, at de koordinerer med hinanden, hvilke fælles mål, de ønsker, der skal indgå i virksomhedsplanerne.

Opfølgning på virksomhedsplanen

Opfølgning af virksomhedsplanen sker i samme skabelon, som virksomhedsplanen er skrevet i.

Beslutning

Taget til efterretning.

Bilag

Revideret procesplan og vejledning til virksomhedsplanen

Punkt 8: CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?

00.01.00-A21-9-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum i fællesskab opsummerer hvad der skal kommunikeres ud til afdelingerne efter dagens møde

Beslutning

Procesplanen for budget og afskedigelser. Det er vigtigt at alle chefer tager hånd om denne.

Det er vigtigt, at der orienteres ud i organisationen om gavepolitikken.

Det er også væsentligt, at det kommunikeres ud, at der ikke må være julepynt i rådhusets udadvendte vinduer.

Punkt 9: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18

Beslutning

Der er fundet en ny leder af Familieafsnittet. Det kommunikeres først ud i uge 43.