

# REFERAT Chefforum d. 30-09-2021

**Mødedato** Torsdag d. 30. september 2021 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

Byudviklingsforum: Temadrøftelse - Kultur og foreningslivet i byudviklingen (9.00-10.00).....	3
CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	5
CF - Onboarding af ny borgerrådgiver (10.00-10.15).....	6
CF - Styring og nedsættelse af arbejdsgrupper (10.15-10.30).....	7
CF - Budget (10.30-12.00).....	9
CF - Evt.....	10

# **Punkt 1: Byudviklingsforum: Temadrøftelse - Kultur og foreningslivet i byudviklingen (9.00-10.00)**

01.00.00-P35-1-18

## **Anledning**

Som introduceret på mødet den 2. sept. 2021 vil Byudviklingsforum henover vinteren blive præsenteret for en række temadrøftelser. Hensigten med temadrøftelserne er at give Byudviklingsforum en forståelse af, hvordan byudviklingen påvirker alle dele af kommunen. Endvidere er formålet at give Byudviklingsforum mulighed for i fællesskab at drøfte betydningen af den aktuelle byudvikling. På mødet den 30. sept. præsenteres det første tema om kultur og foreningslivet.

## **Sagsfremstilling**

Ifølge den berømte danske arkitekt Jan Gehl så skabes den bæredygtige by for mennesker ud fra devisen "først liv, så rum, så huse", og mange af hans tanker i klassikeren "Livet mellem husene" fra 1971 er stadig gældende i dag. De handler nemlig om at skabe anledninger til at mennesker mødes og interagerer - de handler om at skabe liv i byerne.

Netop det at give anledning til at mødes og skabe mødesteder er temaer som Albertslund Kommune ofte møder i dialogen med udviklerne i de forskellige områder. Koblingen til ønsket om liv i de nye byområder italesættes ofte gennem ønsket om at have et aktivt kultur og fritidsliv. På Vridsløse er der eksempelvis ønske om at Musikskolen kommer til at høre hjemme i området omkring Porten sammen med lokalisering af foreninger med tilknytning til det kreative og musikken, mens man i Coop Byen taler om at kvarterhuset og multisalen skal anvendes af foreningslivet, og at man ønsker at skabe synergi til lokaliseringen af en daginstitution i området.

Men hvordan ser kultur- og foreningslivet ud i Albertslund? Hvordan bruger vi/forvaltningerne allerede foreningerne i vores opgaveløsning? Og er der potentiale i nye samarbejder og måde at tænke kultur og fritidsliv?

Konstitueret leder af Kultur og Fritid Julie Kvetny Jakobsen vil på mødet give en præsentation af kultur- og foreningslivet i Albertslund anno 2021.

På baggrund af oplægget bedes Byudvikling drøfte, hvilke potentialer kultur og fritidslivet har for at spille en mere aktiv rolle i byudviklingen i fx. ældreplejen eller i skolerne.

## **Indstilling**

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at temaet tages til efterretning

## **Beslutning**

Konstitueret chef for Kultur & Fritid præsenterede Chefforum for kultur- og foreningslivet i Albertslund anno 2021.

Albertslund Kommune har under Kultur ca 20 foreninger og under Fritid ca. 40 foreninger.

Kommunen er forpligtet til at udbyde musikskoletilbud og bibliotekstilbud, samt at understøtte folkeoplysende foreninger med lokaler og tilskud.

Ca. 24 % af byens borgere er aktive i en idrætsforening (lavere end lavsplan, som er på 30 %) og 25 % er aktive brugere af biblioteket.

På kulturområdet vil der være behov for flere kultur- og fritidsfaciliteter i takt med at der kommer flere borgere, men der skal selvfølgelig ses på behov (for efterspørgslen udvikler sig mod mere udesport og udendørs aktiviteter - og også mod flere familieaktiviteter og ventespørg (for forældre, mens børn dyrker sport)) og udnyttelsen af de eksisterende faciliteter (ift. kapacitetsanalyser - også ift. skolerne mv. - så man samtænker aktiviteter under samme tag - fritid, kultur og skoler/institutioner).

Værdien af fællesskab er blevet endnu tydeligere under corona. Så vi skal kunne understøtte eksisterende og nye fællesskaber.

Chefforum drøftede de forskellige inputs, herunder muligheden for et større fokus på faciliteter for den ikke-organiserede idræt, samt hvordan man kan tænke synagier ind, som en del af kapacitetesanalyserne og udnyttelsen af lokalerne.

Det blev drøftet, om man kan indtænke biblioteket, så vi skaber mere og flere tilbud i de eksisterende rammer istedet for at skabe nyt ude i boligområderne. Her kan man se på at udvikle værksteder og megaspace hvor virksomheder kan komme med problemstillinger som fx børn er med til at skabe løsninger på.

Ift. udviklerne, kan vi opfordre til at der skabes rum og plads (ude og inde) hvor der er plads til aktiviteter for kultur og fritid når der bygges. Men vi og de skal ikke fylde det ud, uden borgerne. Hvis pladsen er der, skabes og opstår det sammen med og af borgerne når de flytter ind.

Vi har nogle fællesskaber, som er eksisterende og som kan sættes ind i de nye områder.

## **Punkt 2: CF - Godkendelse af dagsorden og referat**

00.00.00-A00-2-21

### **Anledning**

Godkendelse af dagsorden og referat.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsorden for dagens møde
2. at Chefforum godkender referatet fra mødet d. 16. september 2021

### **Beslutning**

Dagsorden og referat blev godkendt.

## **Punkt 3: CF - Onboarding af ny borgerråd giver (10.00-10.15)**

81.02.00-A00-8-21

### **Anledning**

Albertslund Kommune skal have ny borgerråd giver.

### **Sagsfremstilling**

Da Albertslund Kommunes borgerråd giver har fratruddt sin stilling pr. 1/9 2021, skal der ansættes en ny borgerråd giver.

Det er vigtigt, at borgerråd giveren får skabt gode relationer og samarbejder med alle afdelinger fra start. Derfor skal Chefforum på dagens møde komme med input til indhold i onboardingen af den ny borgerråd giver, der forventes ansat til opstart 1. december 2021.

I vedlagte bilag findes et løst udkast til en plan for onboarding. Afdelingscheferne bedes komme med deres inputs til hvordan borgerråd giveren kommer bedst muligt ind i arbejdet og får skabt relationer til samarbejde og læring rundt i hele organisationen.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum kommer med inputs til en onboardingplan for ny borgerråd giver i Albertslund Kommune

### **Beslutning**

Chefforum drøftede onboarding af ny borgerråd giver, og havde følgende fokuspunkter:

- Møde med de områder hvor der er mange sager, og få en god dialog fra start. Det skaber synlighed i organisationen.
- Møder med alle ledere i afdelingerne.
- Borgerservice skal holde et særskilt møde.

Det aftales at Chefforum nedsætter en arbejdsgruppe der beskriver et oplæg til arbejdsgangen for borgerråd giveren, så denne er den samme i afdelingerne.

Jan, Tine og en medarbejder fra HR Jura sidder i arbejdsgruppen, og arbejdet herfra tages op igen i Chefforum.

### **Bilag**

Introduktionsprogram onboarding Borgerråd giver

## Punkt 4: CF - Styring og nedsættelse af arbejdsgrupper (10.15-10.30)

00.15.10-A21-3-21

### Anledning

Arbejdet med styringshierarki i Albertslund Kommune.

### Sagsfremstilling

I bestræbelserne på at etablere et mere overskueligt og velkoordineret styringshierarki nedsættes der to arbejdsgrupper i Chefforum, som skal understøtte, at vi kan efterleve følgende målsætninger:

- At der skabes en overskuelig styring med koordinerede styringsdokumenter
- At adressere udfordringer både på kort og langt sigt
- At skabe gode rammer for faglig refleksion, dialog og udvikling blandt medarbejdere og ledere
- At understøtte det tværfaglige samarbejde blandt medarbejdere og ledere i organisationen
- At skabe mere klare rammer for samarbejdet mellem organisation og kommunalbestyrelse
- At kommunalbestyrelsen kan få et indblik i graden af målopfyldelse – dette gælder både i forhold til kvantitative og kvalitative mål
- At der skabes en tæt kobling mellem politiske målsætninger og budgetvedtagelse

Den ene arbejdsgruppe skal arbejde med designet af styringshierarkiet, mens den anden skal arbejde med model for etablering af tværfagligt samarbejde. Begge grupper skal fremlægge deres forslag til på chefforumsdag d. 11. november.

Design af styringshierarki

Nuværende situation:

I dag er der en række styringsdokumenter, som er udarbejdet på hvert deres tidspunkt og i hver deres kontekst. De er ikke særligt koordinerede, og har derfor bl.a. overlappende målsætninger og forventninger til handlinger. De indgår heller ikke i et stringent hierarki og det er derfor svært at se hvordan de relaterer til hinanden.

Antallet af styringsdokumenter er også markant, og i organisationen er det svært at få overblik over de samlede målsætninger og dermed også over de samlede forventninger til organisationens opgaveløsninger.

Opgave:

Arbejdsgruppen skal udarbejde forslag til design af nye styringshierarki. Forslaget skal inkorporere de nuværende styringsdokumenter, men må gerne komme med forslag til hvordan de kan samles på nye måder, samt forslag til hvordan antallet af styringsdokumenter kan reduceres.

I forslaget skal politikker som dækker fagområder indgå. Endeligt skal forslaget vise koblingen fra kommunalbestyrelsens vision og hen til de daglige handlinger i organisationen som udføres for og med borger, foreninger og virksomheder. Som led i dette skal gruppen forholde sig til fremtiden for virksomhedsplaner.

Model for tværfagligt samarbejde

Nuværende situation

I dag er der, i organisationen, stor vilje og gode intentioner i forhold til at arbejde tværfagligt. Men der sker i lokale kontekster og ikke bredt i organisationen.

Der er etableret en netværksstruktur, som skal understøtte en tværfaglig opgaveløsning. Men strukturen er pt. ikke i fuld funktion.

Opgave

Arbejdsgruppen skal udarbejde forslag til model for tværfagligt samarbejde, som understøtter et ”udefra og ind blik” i opgaveløsningerne i organisationen, og som skaber en god ramme for håndtering af komplekse problemstillinger som kræver indsats på tværs af den administrative organisering.

Modellen skal også rumme arbejdet med målsætninger i styringsdokumenterne, og forslaget skal skabe en klarhed om hvad der med fordel håndteres i modellen og hvad der håndteres i fagsøjlerne.

I forslaget skal der indgå en betegnelse for modellen, ligesom det skal afklare hvilken beslutningskompetence der skal tillægges modellen for det tværfaglige samarbejde. Endeligt skal der være en opmærksomhed på, at modellen ikke skaber nye siloer, men sørger for at skabe kobling mellem de faglige og de tværfaglige opgaveløsninger.

Som en yderligere opgave skal arbejdsgruppen forholde sig til fremtiden for den nuværende netværksstruktur.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum nedsætter to arbejdsgrupper med afdelingschefer og direktører som medlemmer til arbejdet med styringshierarkiet i Albertslund Kommune.

## **Beslutning**

I forlængelse af drøftelsen på seneste Chefforum, skal der nedsættes to arbejdsgrupper til at arbejde videre med oplæg for det videre arbejde.

Kommunaldirektøren orienterede Chefforum om tidsplanen.

Chefforum nedsatte de to arbejdsgrupper med følgende deltagere:

Styringslandskabets design: Tovholder: Henrik (Jonatan Petersen som sekretær): Rikke, Søren, Birgit, Sisse

Model for arbejde på tværs: Tovholder: Kristine (Anne Mette Bertelsen som sekretær): Jan, Tine, Marie, Rene, Ida.

Under arbejdet i gruppen med model for arbejdet på tværs, er der en opmærksomhed på at tænke det sammen med det arbejde som Jan, Tine og Rikke laver ift. at tænke i helheden. Herudover er der en opmærksomhed på at netværksstrukturen inddrages, så evt. ændringer skal op i ØS MED.

Ift. virksomhedsplaner, er det op til cheferne om de vil lave nye virksomhedsplaner, eller om de går videre med planerne fra 2021.

## **Punkt 5: CF - Budget (10.30-12.00)**

00.15.10-A21-4-21

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Chefforum orienteres om budgetprocessen.

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren gennemgik budgetaftalen for 2022 med chefforum, og roste afdelingernes besvarelser af budgetspørgsmålene.

Orienteringen blev taget til efterretning.

## **Punkt 6: CF - Evt.**

00.00.00-A00-2-21

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt.

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren orienterede om, at der er et mindre frafald af administrative medarbejdere til bemanningen af valget på hhv. valgdagen og til fintællingen. Lige nu er der ingen suppleanter at tage og der har brug for at få fyldt op, så der er nogen at tage af. Konsulent Jonatan Petersen sender en mail ud efter dagens møde, hvor chefernes bedes pege på nogle medarbejdere i deres afdelinger til suppleant-listen.

Chefforum efterspørger nogle retningslinjer om generel kommunikation for afdelingerne på de sociale medier mv. Derfor besluttes det, at Kommunikation deltager på et kommende Chefforum med henblik på at tydeliggøre dette.