

REFERAT Chefforum d. 24-05-2023

Mødedato Onsdag d. 24. maj 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| CF - Godkendelse af dagsorden og referat..... | 3 |
| CF - Dataunderstøttet byudvikling..... | 4 |
| CF - Status på Budget2024..... | 6 |
| CF - Koncept for udviklingsugen 2024..... | 7 |
| CF - Opfølgende drøftelse af format og indhold på status på målplaner..... | 9 |
| CF - Ændring af registrering af MED/udpegede til MED-organisationen..... | 10 |
| CF - Eventuelt..... | 12 |

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Dagsordenen til dette samt referatet fra seneste møde skal godkendes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Godkendt.

Punkt 2: CF - Dataunderstøttet byudvikling

01.00.00-P35-1-18

Anledning

Som en del af arbejdet med byudviklingen og arbejdet med løbende at kvalificere indsatsen præsenteres Byudviklingsforum/Chefforum for et oplæg til en konkret opgave med at designe et set-up for løbende monitorering af byudviklingsindsatsen på udvalgte indikatorer. Designet kræver en tværfaglig indsats.

Sagsfremstilling

Der er løbende gennem det seneste 1½ år blevet arbejdet med at kortlægge og teste dataindsamling på udvalgte indikatorer inden for byudviklingen. Arbejdet startede med en pilotundersøgelse af indflytningen på Lækrogen og Rådhus Have. En undersøgelse Byudviklingsforum/Chefforum blev præsenteret for i marts 2022. Efterfølgende har der været afholdt workshops med dels andre kommuner primært fra Vestegnen, dels med KL med henblik på at indhente viden om, hvordan andre kommuner arbejder med dataunderstøttet udvikling. Sideløbende har vi internt i Albertslund Kommune, primært med hjælp fra GIS-afdelingen, taget de første skridt til et automatiseret set-up for løbende at monitorere udviklingen inden for udvalgte indikatorer, der hænger sammen med den overordnede politiske vision og målsætning for byudviklingen.

Det drejer sig om data om:

1. Udlejningsprocenten i de nye boliger
2. Fraflytningsprocent/anciennitet i boligerne
3. Hvor kommer beboerne fra (interne vs. eksterne flytninger)
4. Beboersammensætningen mht.
 1. Alder
 2. Antal børn og deres alderssammensætning
 3. Deres statsborgerskab
 4. Børnenes skoletilknytning
 5. Børnenes pasningsbehov
 6. Beskæftigelsesprocent og brugen af offentlige ydelser
 7. Indtægt
 8. Uddannelsesnivea

Disse parametre er udvalgt, da de har en tydelig relation til den overordnede byudviklingsmålsætning om aktive borgere, der i beskæftigelse.

Arbejdet er nu nået til et punkt, hvor der er behov for igen at brede indsatsen ud, og Byudviklingsforum/Chefforum skal derfor drøfte den bilagte opgavebeskrivelse med henblik på at udpege, hvilke medarbejdere, der skal deltage i udviklingsarbejdet (se bilag "Dataunderstøttet byudvikling – løbende opfølgning").

Om organisering af opgaven og netværket "Dataunderstøttet udvikling"

Parallelt med indsatsen for at designe et automatiseret set-up for dataindsamling inden for udvalgte indikatorer er der i regi af beskæftigelsesområdet taget initiativ til at oprette et netværk med fokus på vidensdeling om data. Formålet med netværket er i fællesskab at skabe et overblik over, hvilke data kommunen har adgang til, i hvilke omfang og hvordan dataene anvendes, koordinering af evt. indkøb af data fra eksterne samt drøftelse af programmer til præsentation af data. Udover beskæftigelsesområdet er følgende afdelinger repræsenteret i netværket, der afholder sit første møde primo juni.: Miljø og Teknik, IT & digitalisering, Børn, Sundhed & Velfærd, Kultur, Fritid & Erhverv og Økonomi & Stab.

Det foreslås, at den konkrete opgave med at designe et automatiseret set-up for dataindsamling inden for udvalgte indikatorer på byudviklingsområdet forankres i det nystartede netværk. Netværket får dermed en konkrete opgave at arbejde med fra start og opgaven kan være med til at understøttet netværket ligesom netværket kan understøtte opgaven med at designe et data set-up, da flere af de relevante afdelinger allerede er repræsenteret i netværket.

Opgaven forventes løst i perioden sep. 2023 til april 2024.

Indstilling

Direktøren for By, Miljø, Kultur & Beskæftigelse indstiller,

- At oplægget drøftes
- At de relevante afdelinger (dvs. Miljø & Teknik, Økonomi & Stab, Dagtilbud & Skole samt Beskæftigelse) udpeger medarbejdere til at deltage i arbejdet med at designe et set-up for løbende dataunderstøttet byudvikling
- At arbejdet sker i regi af netværket ”Dataunderstøttet udvikling”

Beslutning

Godkendte indstillingerne med følgende kommentarer:

- Vigtigt at data er noget, som kan trækkes, og som ikke manuelt skal findes frem
- Væsentligt at være opmærksom på mulige udgiftsdrivere ved tilflytning
- Det ledelsesmæssige ophæng er Kristine Klæbel, som er opmærksom på resourcetræk i afdelingerne
- Det udsendes til Chefforum, hvem der indtil videre deltager i netværket.
- Konsulentnetværket kunne på sigt være det forum, hvor arbejdet forankres, men ikke i første omgang
- Chefforum skal præsenteres for gruppens arbejde løbende.

Bilag

Dataunderstøttet Byudvikling den 11. maj 2023

Punkt 3: CF - Status på Budget2024

00.01.00-P35-7-22

Anledning

Chefforum skal drøfte status på Budget 2024.

Sagsfremstilling

Chefforum drøfter status på Budget 2024.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede indstillingen følgende kommentarer:

- Vigtigt at de enkelte budgetforslag forholder sig til visionen
- Vigtigt at have afklaringer på eventuelle anlægs- eller lejeudgifter i forbindelse med hjemtagelser og oprettelse af lokale tilbud
- Vigtigt, at der ikke formuleres noget om afskedigelser, men at det formuleres i form af at stillinger reduceres eller stillinger nedlægges
- Rammebesparelser kan bruges på et afgrænset område, således at det er overskueligt.
- Der udsendes vejledning om konsekvenserne ved den nedlagte Store Bededag, når der forligger en økonomiaftale.
- Budgetforslag må ikke være samleforslag.
- Det er vigtigt at Chefforum fremadrettet får drøftet de budgetforslag, som kan give besparelser på et længere sigt, så strategiske forslag drøftes tidligt.

Kommunaldirektøren orienterede om status på forhandlinger om anlægsbudgettet.

Punkt 4: CF - Koncept for udviklingsugen 2024

00.01.00-A00-16-23

Anledning

Koordinationsgruppen har arbejdet med forskellige forslag til det styrende princip for den overordnede struktur på udviklingsuge, som chefforum skal drøfte.

Sagsfremstilling

Chefforum besluttede den 30. marts 2023, at der skal nedsættes en koordinationsgruppe med én udvalgt konsulent fra hver afdeling samt Sekretariat for Politik og Ledelse, der løbende skal præsentere forslag til struktur og form for udviklingsugen 2024 til chefforum.

Videre blev det besluttet, at koordinationsgruppen især skal forholde sig til følgende spørgsmål:

- Livene som det styrende princip for den overordnede struktur på udviklingsugen - eller et andet styrende princip for ugen?
- Hvordan kan der arbejdes med processen før, under og efter udviklingsugen for at sikre et bedre flow i den samlede proces?
- Hvordan kan der arbejdes med inddragelsen af data, viden og andre perspektiver i endnu højere grad?

I første omgang har koordinationsgruppen arbejdet med det styrende princip for den overordnede struktur på udviklingsugen.

Koordinationsgruppen har udarbejdet forslag til tre forskellige modeller, hvor muligheder og udfordringer for hver model præsenteres.

Uanset hvilken model der vælges, arbejdes der videre med et stærkere fokus på mål og tegn end det var tilfældet i første udviklingsuge, hvor målene var udvalgt inden ugen. Som det også blev anbefalet i evalueringen af udviklingsugen, både i chefforum og i konsulentnetværket, arbejdes der desuden med en proces både før, under og efter udviklingsugen. I alle dele af processen tænkes der ind at give mere tid til at komme nærmere hvilket mål der skaber mest værdi for borgeren og den opgave vi gerne vil løse, og hvordan vi kan arbejde meget operationelt med de tegn der viser, om vi er på rette vej med målet. Forslag til processen både før, under og efter udviklingsugen lægger koordinationsgruppen op til chefforum når der er besluttet hvilket styrende princip, der skal arbejdes indenfor.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum udvælger den model, som skal være det styrende princip for den overordnede struktur på udviklingsugen 2024.

Beslutning

Chefforum drøftede punktet og besluttede at visionen skal være det bærende princip for udviklingsugen suppleret med Chefforums analyse af afdelingernes brændende platforme. Chefforum skal omkring den 1. oktober 2023 have et strategiseminar, hvor målsætningerne drøftes.

Chefforum havde følgende kommentarer til gruppens videre arbejde:

- Udviklingsugen skal forsøge at løse de tværgående problemstillinger, som afdelingerne ikke kan løse alene. Det skal være reelle udfordringer og ikke nice-to-have.
- Chefforum skal være tydeligere med, hvor prøvehandlingerne skal bringe os hen.

Bilag

Forslag til styrende princip for udviklingsugen

Punkt 5: CF - Opfølgende drøftelse af format og indhold på status på målplaner

00.01.00-P22-5-22

Anledning

Chefforum skal endelig beslutte form og indhold af status på igangsatte målplaner i 2023.

Sagsfremstilling

På seneste Chefforumsmøde drøftede Chefforum form og indhold på status på de igangsatte prøvehandling til Kommunalbestyrelsen. På mødet blev det besluttet at status skal udformes i punktform på baggrund af de tegn, som er oplyst i målplanen. Status skal kun udformes på de prøvehandling, som er igangsat. Ikke igangsatte prøvehandling skal ikke nævnes.

Status skal ikke kunne læses uafhængigt af det øvrige indhold i målplanen og skal således ikke være en lang prosatekst. Chefforum skal beslutte om status skal afleveres i en særskilt skabelon (bilag 1) eller indskrives direkte i målplanen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum beslutter om status på målplanerne til kommunalbestyrelsen skal gives i særslilt skabelon eller indskrives i målplanerne.

Beslutning

Chefforum besluttede at evaluering og læring rapporteres i målplanerne. Børn & Familie og Dagtilbud & Skole laver evaluering og læring i skabelonen. Den udarbejdede skabelon kan desuden bruges som frivilligt arbejdsredskab.

Bilag

Evaluering og læring.docx

Punkt 6: CF - Ændring af registrering af MED/udpegede til MED-organisationen

81.38.00-A21-1-23

Anledning

I forbindelse med evalueringen af afskedigelsesprocessen som følge af budget 2023 tog KommuneMED til efterretning, at alle nye anmeldelser af TR og FTR fremover skulle ske direkte til HR, der sørger for registrering, at der modtages en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem FTR og TR og at orientere ledelsen om den valgte. Ændringen skal sikre, at der er et opdateret overblik over (F)TR, deres forhandlingsområder og -kompetence, samt at de får udbetalt de korrekte tillæg.

På den baggrund har Økonomi & Stab udarbejdet et oplæg til ændring af registrering af alle udpegede / valgte til MED-systemet. Hidtil er Defgo-systemet, der også anvendes til trivsels- og APV-undersøgelser og arbejdsmiljøarbejdet, anvendt til registrering.

Sagsfremstilling

Nu er ansvaret for at indberette udpegede / valgte til MED-systemet i den enkelte enhed. Økonomi & Stab anbefaler, at alle registreringer fremover sker af HR & Jura for at sikre, at oplysningerne er opdaterede og korrekte. Der er udarbejdet en blanket til anmeldelse af ledere, herunder arbejdsledere, AMR og MED-repræsentanterne, som lederen for enheden skal indsende via en IT-portal til HR & Jura, se bilag. Den fremadrettede oversigt sikrer, at arbejdsmiljørepræsentanter får udbetalt det korrekte beløb på det korrekte tidspunkt, og at alle nødvendige oplysninger er til rådighed. Anmeldelse af TRer og FTRer er de faglige organisationers ansvar, og der er udarbejdet en særskilt blanket til dem.

Arbejdsgangen for anmeldelse af valgte FTR / TR:



Arbejdsgangen for anmeldelse af valg af AMR:



Arbejdsgangen for anmeldelse af leder, arbejdsleder og medarbejderrepræsentant:



Med ændringen af anmeldelse af valgte / udpegede til MED- og arbejdsmiljøorganisationen, vil Defgo ikke længere blive anvendt. Årsagen er, at systemet ikke kan rumme oplysninger om TRer og FTRers forhandlingsområder og -kompetence. Defgo vil fortsat blive anvendt til arbejdsmiljø- og APV-arbejdet. Der er udpeget Defgo-ansvarlige i alle afdelinger. Som følge af ændringerne af registrering af valgte / udpegede til MED- og arbejdsmiljøorganisationen anbefales det, at rollen som Defgo-ansvarlig i afdelingerne nedlægges. Se vedhæftede oversigt over, hvordan de enkelte opgaver tænkes løst fremadrettet.

Løsningen træder i kraft pr. 1. september 2023.

Hvis løsningen godkendes, orienteres ledere og de faglige organisationer om de fremtidige arbejdsgange.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at rollen som Defgo-ansvarlig i afdelingen nedlægges
2. at lederne anmelder valgte ledelsesrepræsentanter, AMR og MED-repræsentanter til HR og Jura

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingerne.

Bilag

Oversigt over løsning af Defgo-ansvarliges opgaver

Bilag 2 Anmeldelse af leder, arbejdsleder, AL, MEDrepræsentant

Punkt 7: CF - Eventuelt

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Eventuelt

Sagsfremstilling

- Lederseminarer i 2024
- Rådhusrokade

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede punktet.