

REFERAT Chefforum d. 07-08-2014

Mødedato Torsdag d. 07. august 2014 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Direktørforums indsatsområder og proces for virksomhedsplaner.....	5
CF - Indretning af rådhusets forhal.....	7
CF - Ledelsesorganisationens styrker og udviklingsområder - en opsamling på LULS 2014.....	9
CF - Lærings- og statusnotat på baggrund af partnerskabsaftalen.....	13
CF - Opsamling på resultat af netværksworkshop på Store Lederdag 2014.....	15
CF - Evt.....	19

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

Bilag

Referat CF 19.06.2014

CF - Godkendelse af dagsorden og referat

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller:

1. At chefforum godkender dagsordenen
2. At chefforum godkender referatet fra mødet den 19. juni 2014

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 07-08-2014

Chefforum godkendte dagsordenen for mødet og referatet fra den 19. juni 2014.

Punkt 2: CF - Direktørforums indsatsområder og proces for virksomhedsplaner

14/7562

Bilag

Direktørforums indsatsområder 2015 - første udkast.docx

Procesplan for udarbejdelse af virksomhedsplaner for 2015

CF - Direktørforums indsatsområder og proces for virksomhedsplaner

Baggrund

Der er udarbejdet et forslag til direktørforums indsatsområder for 2015.

I 2015 foreslås følgende indsatsområder:

- Bo i Albertslund – den børnevenlige by
- Smart City – den nyskabende by
- Godt i gang – den engagerede by

Der ønskes en drøftelse af indsatsområderne for 2015 i chefforum, inden de godkendes i direktørforum.

Indsatsområderne vil danne afsæt for det videre arbejde med virksomhedsplanerne, som skydes i gang med en workshop på lederforum den 20. august.

Planen for arbejdet med virksomhedsplanerne er vedlagt til orientering.

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at udkast til indsatsområder for 2015 drøftes i chefforum
2. at orienteringen om proces for virksomhedsplaner tages til efterretning

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 07-08-2014

Jette orienterede om overvejelserne omkring direktørforums indsatsområder:

- De er karakteriseret ved lidt genbrug fordi vi er ikke færdige med de her områder – de har fået nogle lag ovenpå bl.a. omkring Smart City og vores 17,4 udvalg.
- Der er meget dybde og bredde i dem alle tre.
- Når vi også har valgt lidt genbrug er det fordi Steen er lidt på vej med en ny visionsproces. Vi er lidt i dialog med Bindslev. Vi kobler visionsarbejdet med den næste strategi.
- Tanken i dag er at få jeres ord på om der er noget vi har overset, kan I se jer selv ind i det her.

Det blev aftalt at alle de niveau 4-ledere der sidder ude i marken og leverer ydelser til borgerne skal lave en virksomhedsplan. Det er op til hver enkelt afdelingschef om de niveau 4-ledere de har siddende på rådhuset skal lave individuelle virksomhedsplaner eller skal indgå i afdelingens virksomhedsplaner. Med de mange små enheder på kulturområdet kan der laves samme vurdering selvom der er tale om eksterne institutioner med egen adresse.

Processen for udarbejdelse af virksomhedsplanerne blev taget til efterretning. Det blev bemærket at tidsplanen er god – den giver plads til inddragelse og til at tænke og arbejde på tværs.

Det blev aftalt at der snarest kommer et oplæg i chefforum fra det netværk der har arbejdet med Bo i Albertslund som en del af arbejdet med indsatsområderne.

Punkt 3: CF - Indretning af rådhusets forhal

14/5191

Bilag

Indretning af rådhusets forhal

CF - Indretning af rådhusets forhal

Baggrund

I forbindelse med etableringen af Borgerservice Digital i 2013, hvor de fleste borgerservice opgaver blev flyttet til Biblioteket, blev der kun foretaget midlertidige justeringer i forhallen i form af skiltning og nedlægning af to skranker. Nu er tiden kommet til en permanent optimering af forhallens indretning, så den matcher de nye behov.

KL's innovatørmodel ligger til grund for processen i form af en indledende fase med opdagelser og en efterfølgende idéworkshop med bred deltagelse fra Rådhus og Bibliotek.

Efter idéworkshoppen har Bent Randbøll, Maria Hansen Møller, Julie Jakobsen og Pernille Frandsen i samarbejde udarbejdet et forslag til indretning af Rådhusets forhal, og idéerne fra idéworkshoppen er alle blevet indarbejdet i det oplæg som præsenteres på mødet..

Økonomi og finansiering

Udgifterne til renoveringen finansieres af bygningsvedligeholdelsesrammen (driftsmidler).

INDSTILLING

Afdelingslederen fra Kultur, Fritid og Forebyggende Sundhed indstiller:

1. at Chefforum drøfter oplægget.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 07-08-2014

Chefforum drøftede oplægget. Der var ros til arbejdet og de mange gode idéer til at gøre rådhuset mere levende og åbent.

Det blev besluttet at der nu nedsættes en projektgruppe med Susanne som projektejer, som begynder at arbejde med fase 1.

Punkt 4: CF - Ledelsesorganisationens styrker og udviklingsområder - en opsamling på LULS 2014

14/4004

CF - Ledelsesorganisationens styrker og udviklingsområder - en opsamling på LULS 2014

Baggrund

Formålet med LULS er at skabe rammer for et dialogisk rum, der kan åbne for et udviklingsfokus på den enkelte leders praksis. Derudover er det overordnede formål med samtalen, at den enkelte leder og organisationen som helhed får udviklet sin samlede ledelseskompetence. Omdrejningspunktet for LULS er et skema der fokuserer på lederens ageren inden for følgende 8 ledelsesarenaer:

- Innovationsledelse
- Økonomisk ledelse
- Politisk ledelse
- Strategisk ledelse
- Koncernledelse (koncern = fællesskab)
- Procesledelse
- Selvledelse
- Faglig ledelse

I denne sag samles der op på de tendenser og mønstre, der har vist sig i LULS 2014. Sagen perspektiveres på Chefforum med en mundtlig opsummering af den indsats der pt. finder sted på det tværgående ledelsesniveau. Sag og perspektivering udgør et samlet udgangspunkt for en drøftelse af hvordan Albertslund kommune kan udvikle sin samlede ledelseskompetence.

Metode

Sidste år blev der samlet op på LULS med udgangspunkt i en gennemlæsning af udviklingsplanerne. I år bygger opsamlingen i stedet på kvalitative interviews med alle afdelingsledere, med undtagelse af dagtilbudsområdet og sundhed, pleje- og omsorgsområdet.

Dagtilbudsområdet er undtaget fordi der ikke er gennemført LULS i 2014 og sundhed, pleje- og omsorgsområdet er undtaget fordi den afdelingsleder, der har gennemført LULS ikke længere er ansat i kommunen.

De 7 kvalitative interviews gør det muligt at stille skarpt på niveau 4 ledernes styrker og udfordringer, og samtidig skitsere nogle af de centrale overvejelser afdelingscheferne har gjort sig på baggrund af gennemførelsen af LULS. Med dette udgangspunkt bliver det muligt at drøfte ledelsesorganisationens udfordringer og behov og de indsatser der skal modsvare behovet .

De 7 kvalitative interviews blev gennemført i april og maj med en varighed på ca. 20 min. pr. interview, og med udgangspunkt i nedenstående spørgsmål:

- Hvor mange LULS samtaler har du afholdt?
- Hvilke tendenser/mønstre har været særligt fremherskende på tværs af de LULS samtaler du har gennemført?
- Hvilke af de 8 forskellige ledelsesarenaer agerer dine ledere særligt kompetent indenfor?
- Hvilke ledelsesarenaer udgør særlige udviklingsområder hos jer?
- Kan du sige noget overordnet om, hvordan I vil agere I forhold til at udvikle de ledelsesarenaer, der står svagest hos jer?
- Har dine LULS samtaler givet anledning til refleksioner over, hvad vi har brug for på tværs af organisationen?
- Hvordan harmonerer det billede, du har fået i de LULS samtaler, du har afholdt, med det indtryk du har fået af de LULS samtaler, der er afholdt længere nede i ledelseshierarkiet i din afdeling?
- Hvordan synes du LULS redskabet har fungeret i dine samtaler?

Afdelingscheferne havde på interview-tidspunktet afholdt 30 af i alt 35 LULS med deres ledere. Samtalerne er blevet afholdt når det har passeret ind i den enkelte afdeling, hvilket har medført stor spredning i forhold til hvornår LULS er gennemført. Med det udgangspunkt er der også forskel på, hvor presente de afholdte samtaler har været for den enkelte afdelingschef på interview tidspunktet. I alle tilfælde har afdelingslederne dog haft relativt nemt ved at besvare spørgsmålene og forholde sig til udkommet af deres LULS samtaler på et tværgående niveau.

Mønstre på tværs

I forbindelse med LULS 2014 har afdelingscheferne generelt fået en oplevelse af deres ledere som engagerede, motiverede og tilfredse. De fleste afdelingschefer angiver desuden, at deres ledere er meget forskellige, og derfor ofte har forskellige udviklingsområder og styrker.

Endelig har LULS i 2014 været præget af den nye organisering med nye afdelinger, nye afdelingschefer, nye ledere og "gamle" ledere på nye poster. På den baggrund angiver nogle afdelingschefer at de som følge af et sparsomt kendskab til deres ledere, har haft svært ved at udfordre ledernes perspektiv i LULS. Andre fremhæver, at de nye strukturer har sat særlige temaer i fokus og at tidspunktet for, hvornår man har afholdt LULS, ofte har været bestemt af, hvornår man har etableret tilstrækkeligt kendskab til hinanden til, at det giver mening.

Især tre temaer har fyldt i LULS på tværs af organisationen; økonomistyring, den nye administration og netværk. I forhold til økonomistyring fortæller flere ledere, at økonomistyringen har fyldt en del i LULS fordi det ind imellem volder store problemer. En afdelingsleder fortæller eksempelvis at:

"I lederne oplever simpelthen at økonomisystemerne ikke understøtter godt nok, at data er forkerte, og at de bruger mere og mere tid på økonomistyring uden at de får et større overblik".

Drøftelserne omkring den nye organisering har især været fokuseret omkring betydningen af de organisatoriske ændringer på det enkelte område, og ikke mindst for de forventninger, der stilles til den enkelte leder. Ligeledes har netværkstemaet fokuseret på, hvad netværk betyder i en hverdag med masser af drift. Hvordan kan vi balancere ønsket om at arbejde netværksbaseret med den daglige drift, hvordan og hvad vi skal levere ind i netværk, og hvad skal vi have ud igen? En afdelingsleder formulerer det sådan:

"Vi kører Tour de France her, vi er hele tiden midt i en bjergetape og vi tænker at vi bare lige skal op over den her, og så kommer vi hen til et langt fladt stykke, men så kommer det næste bjerg i stedet. Der er kun nogle små plateauer undervejs, hvor man lige kan trække vejret, men det skal være noget, man vælger at gøre, for ruten lægger ikke op til det. Sådan er det bare, og det er den platform som netværk kan få, og det er en indbygget udfordring".

Ledelsesorganisationens styrker og udviklingsområder

Afdelingscheferne angiver i mange tilfælde at lederne på deres område har meget forskellige styrker og udviklingsområder. Samlet set tegner der sig dog et relativt klart billede af en ledelsesorganisation, der er særligt stærk på det faglige område. I alt 5 ud af 7 afdelingschefer angiver, at deres ledere har en særlig styrke her. Den politiske, den økonomiske og den strategiske ledelse fremhæves ligeledes som en styrke på 3 områder. Endelig angives concern- og procesledelse som særlige styrker på to områder. Ser man i stedet på hvilke ledelsesarenaer afdelingscheferne vurderer, at det er nødvendigt at styrke er billedet tilsvarende spredt. Procesledelse fremhæves som et udviklingsområde i tre afdelinger, ligeledes nævnes den økonomiske ledelse som et udviklingsområde i tre afdelinger. Concernledelse og politisk ledelse skal styrkes i to afdelinger, mens innovationsledelse nævnes et enkelt sted.

Det er værd at bemærke, at der kun er ganske få sammenfald mellem de primære styrker og primære udfordringer i den enkelte afdeling. De der ønsker at styrke en ledelsesarena har derfor kun i ganske få tilfælde nævnt samme arena som en særlig styrke.

Ligeledes bemærkes det at innovationsledelse og selvledelse ikke nævnes nogen steder, hverken som en særlig styrke eller som et særligt udviklingsområde.

Intern og tværgående håndtering af ledelsesorganisationens udviklingsbehov

De fleste afdelingschefer har gjort sig overvejelser over, hvordan de konkret vil arbejde med de udviklingsbehov, der fylder i deres respektive lederteams. En leder giver et eksempel på en af vejene til at styrke den politisk ledelse i afdelingen:

" Vi har aftalt at holde et møde mellem lederne i afdelingen og vores politiske udvalg som optakt til arbejdet med vores virksomhedsplaner. Og det bliver på et tidspunkt, hvor vi kan nå at reagere, og i et rum der også er formelt, så det ikke bare er en udvalgsformand, der lige kommer forbi en enkelt leder..."

En anden leder giver et eksempel på håndtering af behovet for at styrke concernledelsen, ved at sige:

"Med concernledelse tænker vi især på at styrke fællesskabet internt i vores afdeling, med de her forskellige driftsområder, og skabe noget synergi og tværfaglighed og finde ud af, hvordan vi kan bruge hinanden. Og derfor arbejder vi målrettet på at blive lagt sammen fysisk, og især på ledelses og administrationsområdet".

I tillæg til rækken af konkrete tiltag som iværksættes i afdelingerne for at imødekomme den enkelte leders udviklingsbehov, peger afdelingslederne også på udviklingsområder, der bør styrkes gennem en indsats på tværs af organisationen. Et af de mest fremherskende

eksempler er behovet for mere uddannelse i økonomistyringssystemerne, så lederne bliver mere trygge i deres brug af systemerne. Ifølge en afdelingschef så:

"..halter den basale økonomistyring, at få konteret rigtigt osv. Der ryddes meget op fordi folk ikke ved hvad de skal gøre. Det er noget med at kigge på organiseringen, og se om der er behov for at samle i flere administrative fællesskaber, og være klare på hvad staben skal levere og hvad man skal kunne decentralt og sikre at man er klædt ordentligt på til den opgave".

Et andet tiltag, som nævnes af flere afdelingschefer er behovet på at sætte fokus på kommunikation. Lederne skal være skarpe i deres kommunikation og have fokus på modtageren og deres mål med kommunikationen. Ligeledes har lederne brug for at kommunikationen ovenfra er klar og tydelig, hvis de skal lykkes i deres arbejde. En afdelingsleder siger:

"Altså hvis det er netværksledelse vi vil nu, så er det det, der skal være det store fokus, for hvis der samtidig kommer 17 andre ting, så bliver det svært at forstå hvad topledelsen vil med organisationen. Det er noget med at få tyndet ud i kommunikationen, og stille skarpt på enkle ting, der siges igen og igen"

Endelig påpeger en enkelt leder, at organisationen som helhed styrkes, hvis lederne bliver bedre til at styre efter resultater og have fokus på, hvad der skal komme ud af en given indsats og efterfølgende følge op på om vi nåede målet.

Redskabet; skema og udviklingsplan

Hovedparten af afdelingscheferne oplever LULS skemaet og udviklingsplanen som brugbare redskaber, der gør det muligt at komme omkring det vigtige. En del angiver dog samtidig at redskabet appellerer til én type mennesker, mens andre oplever det som akavet og konstrueret. Endelig er der flere ledere, der peger på, at man: *"godt kunne arbejde lidt videre med indholdsdelen under de konkrete arenaer, og definere dem mere præcist"* som en afdelingsleder formulerer det. En anden understøtter denne pointe ved at sige: *"Jeg ved stadig ikke hvad forskellen på udvikling og innovation er"*.

I forhold til redskabets scoringsdel er afdelingscheferne delte. Nogen anser den for absurd og ubrugelig, mens andre ser den som et udemærket udgangspunkt for dialog. Generelt er der dog udbredt enighed om, at scoringsdelen ikke kan bruges til afrapportering, da det er en subjektiv skala.

En enkelt leder udtrykker endvidere ærgrelse over, at redskabet ikke er tilpasset den nye organisation, og derfor heller ikke er helt skarp i forhold til hvad organisationen vil lige nu rent ledelsesmæssigt.

INDSTILLING

Afdelingschef for Økonomi & Stab indstiller:

1. at sagen drøftes med udgangspunkt i tendenser, mulige handlinger og en afgrænset fælles periode for afholdelse af LULS.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 07-08-2014

Chefforum drøftede oplægget.

Der var enighed om at opfølgingsmetoden var god og relevant, og at der derfor skulle arbejdes videre med denne. Ligeledes var der enighed om at det er en god idé at fastholde konceptet, hvor der dog skal indarbejdes et tema om netværksledelse. Der kommer et mere konkret bud på hvordan det kan se ud på chefforum-mødet den 16. oktober.

Punkt 5: CF - Lærings- og statusnotat på baggrund af partnerskabsaftalen

12/20955

Bilag

Rambøll, afslutningsrapport, 2014.pdf

Læringsnotat om store projekter i Albertslund Kommune

CF - Lærings- og statusnotat på baggrund af partnerskabsaftalen

Baggrund

I december 2013 sluttede det fireårige partnerskabsprojekt, som Albertslund kommune indgik med det daværende Integrationsministerium i 2010.

På baggrund af erfaringerne fra partnerskabsprojektet er der lavet et læringsnotat, som angår anbefalinger til arbejdet med større projekter med finansiering udefra.

Læringsnotatet har været behandlet i den administrative styregruppe for partnerskabsprojektet, der anbefalede, at notatet blev drøftet i chefforum m.h.p. opmærksomhedspunkter i kommende store partnerskaber/projekter.

Læringsnotatet bliver videreformidlet til den øvrige organisation på hjemmesiden under "projekter".

I øvrigt vedlægges til orientering "Partnerskab om ungestrategier – opsamling på de fire års aktiviteter". Det er Rambølls afsluttende notat om erfaringer fra partnerskabsaftalerne på tværs af de 6 deltagende kommuner.

INDSTILLING

Projektejer for partnerskabsaftalen, Tordis Vilidur, indstiller:

1. at læringsnotatet om større projekter drøftes og tages til efterretning
2. at Rambølls afslutningsnotat tages til efterretning

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 07-08-2014

Chefforum drøftede læringsnotatet og afslutningsnotatet og tog det til efterretning.

Punkt 6: CF - Opsamling på resultat af netværkssworkshop på Store Lederdag 2014

13/13334

Bilag

Artikel - 300 dage med netværk - og hvad så artikel Tue Sanderhage.docx

CF - Opsamling på resultat af netværksworkshop på Store Lederdag 2014

Baggrund

På Store Lederdag d. 24.3. 2014 gennemførte lederne en øvelse under overskriften "Netværksroller og muligheder". Øvelsens omdrejningspunkt var ledernes overvejelser over, hvilke medarbejdere der besidder netværkskompetencer, hvilke aktuelle problemstillinger der bedst løses i netværk samt hvordan lederen vil tage ledelse på medarbejderens deltagelse i netværk.

Da der var tale om en øvelse, har der ikke været nogen forventning om, at ledernes indsats på Store Lederdag skal initiere en række nye netværk. Omvendt resulterede øvelsen i en række overvejelser og forslag, som i nogle tilfælde allerede er blevet grebet, mens andre formentligt gribes et sted i organisationen, hvis/når timingen er den rette. I forbindelse med Netværksstrukturen version 2 vil forslagene desuden indgå i de videre drøftelser omkring valg af netværkstemaer.

I det nedenstående orienteres om resultatet af ledernes netværksøvelse på Store Lederdag 2014 til brug for Chefforums overvejelse af, hvorvidt der er idéer eller netværkstemaer, der skal gribes i dette forum.

Resultatet af netværksøvelsen^[1]

Forud for Store Lederdag havde lederne forberedt sig ved at vælge tre netværkstemaer og tre medarbejdere med netværkskompetencer. Lederne var på forhånd blevet bedt om at komme med netværkstemaer indenfor de eksisterende netværkskategorier; Velfærd, Innovation eller Læring. På selve dagen blev de medbragte netværkstemaer og forslag til netværksdeltagere flettet sammen og videreudviklet til 12 forslag til nye netværk.

I tillæg til de 12 nye netværk fik lederne skærpet synet på hvordan deres egne medarbejdere er en værdifuld ressource i Albertslunds samlede netværksstruktur, men også at det kræver ledelse at få det til at fungere – både for medarbejderen og for enheden/organisationen. Øvelsen tydeliggjorde desuden, at lederne er en central spiller i udviklingen af nye netværk og ideer til deres indhold. Derfor vil fremtidens udvikling af netværk også kunne drage fordel af at inddrage de lokale ledere meget tæt i idéudvikling og bemanding af netværk.

Der er pt. ni fungerende netværk under netværksstrukturen i Albertslund kommune; fire velfærdsnetværk, tre læringsnetværk og to innovationsnetværk^[2]. I nedenstående skema opsummeres de 12 netværk på baggrund af de plancher lederne lavede på Store Lederdag.

	Netværk	Problemstilling	Muligt produkt	Hør mere hos
1	Brobygning 0-99	Udvikle brobygning i overgang med inddragelse af forældre/pårørende	Sammenhæng for bruger	?
2	Den flydende forbindelse i livets forskel-lige faser	At skabe glidende overgange mellem interessenter	Trygge og læringsparate mennesker fra skarpe skift til bløde skift	Morten, Thomas, Linda, Lone og Jette
3	Det sårbare barns vækst og udvikling	At sikre helheds-orienteret plan for familier med sårbare børn. Det brede familie-perspektiv: Naboer, civilsamfund, Familiens ressourcer	Forslag til: Koordinering, der gir" barnet muligheder Praksisændringer: Metoder/digit. løsninger? Vidensdeling → til udvikling af praksis	Judihte Niel-sen, Vibeke Nyboe, Jakob Sidenius og Jette Runchel
4	Inddragelse af familier i helhedsindsats for at knytte unge til uddannelses/ arbejdsmarked.	Helhedsindsats med udsatte familier for at skabe nytte-værdi og tilhørsforhold til det kommunale fællesskab	Inklusion i fællesskaber. Unge med tilknytning til uddannelsessystemet eller arbejdsmarkedet	Johnni Pedersen, Mette Sanderhage, Henrik Wilhelmsen
5	Sundhed/Rehab - Mestring af eget liv	-Manglende samarbejde mellem regioner, praktise-rende læger og hjemme-pleje -Ny tilgang til Kontanthjælpsmodtagere	Flere borgere har brug for færre ydelser	Pia Andersen, Kenneth Andersen, Grete Udbjerg, Jan Eriksen og Charlotte Kaaber

		hvor borgerne tager mere ansvar for at komme i job eller uddannelse		
6	Unge	Indsatser, der sikrer kvalificeret /begavet uddannelsesvalg -Udvikle og fokusere indsatser -Sætte mål og følge op på resultat	Reducere frafald fra ungdoms-uddannelserne. Hurtig og effektiv indsats der reducerer antal kontanthjælpsmodtagere	?
7	Børn med god sproglig ballast	Bedre teknisk og indholdsmæssig læsning/sprogmestring	Bedre liv – med større chance for uddannelse	Ulla Vallentin Jensen, Søren Mørk Pedersen, Gitte Kristoffersen
8	Integration af It i dagligdagen	Motivation af medarbejdere Hvordan bruger vi It som supplement til læring?	Højere It selvstændighed for vores borgere/børn Bruge It investeringer smart Skabe et It i en It verden Fortrolighed og tryghed	Rasmus Grøn, Tine Zeuner, Galina langhina, Helle Rømer,
9	Gøre kommunikation til en (større) del af kerneopgaven	Hvordan udbredes det "at tænke" kommunikation i forbindelse med kerneopgaven? Arbejde med at styrke den interne og eksterne kommunikation	Udvikle medarbejdere/lederes kommunikative kompetencer. Styrke kvaliteten i kerneopgaven. Styrke kommunens omdømme	May Lundsgaard, Henrik Sørensen, Frederik Lerche og Nicolai Schubert
10	Videns- og idéudvikling, QR	It-kyndig Sætte sig i andres sted/øje for andre perspektiver Formidling, systematik og overblik	-Tilgængelighed – viden, der er der, men ikke alle ved, hvordan skaffes. - Empowerment/selvstændiggørelse /mestring – borgere	?
11	Smart city: -Teknologi løsninger -Grøn omstilling	Quatro-helix-netværk: -Borgerdrevet innovation -Kommune -Forskning -Virksomheder -i partnerskab	Digital infrastruktur: -Vækstmiljø for virksomheder -Albertslund – digital platform for services -Effektiv kommune – grøn velfærd ydelser -Kompetent kommune -Bedre support af sårbare grupper "borgerservice digital"	Niels Dejgård, Niels Carsten Bluhme
12	Fra fængsel til vækst og værdi for Albertslund	Hvordan kan fængslet udvikles, så det skaber vækst og værdi	Vision for fængslets anvendelse Skabe en skarp profil for fængslets funktion.	Ulla Lorentzen, Susanne Kremmer, Kathrine Buhl Møller, Mette Kløve, Anne Marie Holt Christensen

^[1] For videre udfoldelse af resultatet af netværksøvelsen se også Tue Sanderhages artikel (vedlagt som bilag) som blev bragt i Pippet i maj 2014.

^[2] Der har i løbet af Netværksstrukturens første år været i alt 13 netværk.

INDSTILLING

Netværksdirektør Tordis Vilidur indstiller:

1. At sagen tages til efterretning.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 07-08-2014

Chefforum tog opsamlingen til efterretning.

Den kommende tid vil der blive arbejdet med at samle temaer ind til netværk. Flere forskellige temaer har

været oppe og vende blandt andet i forbindelse med netværkslederuddannelsen, direktørforums indsatsområder og dem der blev foreslået på Store Lederdag – ligesom der løbende i forskellige dele af organisationen opstår nye ideer til netværkstemaer. I december vil disse inputs blive samlet og præsenteret for chefforum.

Punkt 7: CF - Evt.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 07-08-2014

Jette orienterede om:

- Kommende budgetseminar den 16. august
- Tak for sidst på chefseminaret. Vi skal alle skabe lidt tid til at arbejde med vores planer. Jette fremlægger sin for chefforum.

Henriette orienterede om at det går godt med opstarten på skolerne i forbindelse med implementeringen af folkeskolereformen.