

REFERAT Chefforum d. 17-09-2012

Mødedato Mandag d. 17. september 2012 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 620

Mødedeltagere Birgitte Nielsen (Fravær), Børge Alstrup (Fravær)

Indholdsfortegnelse

TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Jette Runchel.....	3
TCG - Budgetforslag 2013 v. Jette Runchel.....	4
TCG - FLIS v. Christian Kierkegaard.....	5
TCG - Orientering om økonomi v. Christian Kierkegaard.....	6
TCG - Administration og service på tværs af centrene v. Henriette Krag og Mette Kløve.....	7
TCG - KLs arbejdsgiverpolitik v. Mette Seneca.....	8
TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. Jette Runchel.....	10
TCG - Evt.....	11

Punkt 1: TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Jette Runchel

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller

1. at dagsorden for den 17. september 2012 godkendes
2. at referat fra den 6. september 2012 godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-09-2012

Referat og dagsorden blev godkendt.

Bilag

Foreløbigt referat af Tværgående chefmøde 6.9.2012

Punkt 2: TCG - Budgetforslag 2013 v. Jette Runchel

Baggrund

På baggrund af orienteringen om budgetforslag 2013 på Tværgående chefgruppes møde den 9. august 2012 fortsættes den gensidige præsentation af budgettet fra de forskellige fagområder. De korte præsentationer tager udgangspunkt i hovedpunkterne:

- Hvad er de største udfordringer på området?
- Hvilke handlemuligheder er der?
- Hvordan ligger serviceniveauet i Albertslund i forhold til andre kommuner?

På dette møde sættes fokus på bevillinger fra KFFs og de tre centres områdebevillinger.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-09-2012

Kommunaldirektøren tog orienteringen til efterretning. Orienteringen gav anledning til bemærkninger om bl.a:

- Digitaliseringen og medieudviklingen sætter kulturtilbuddene under økonomisk pres. På fritidsområdet er det udsving i besøgstal, der kan udfordre økonomien. Partnerskaber og frivillighed tænkes aktivt ind. Fundraising blev fremhævet som en mulig fast funktion på tværs af kommunen.
- Brugen af administrative fællesskaber på kultur- og fritidsområdet har styrket økonomistyringen og gør det muligt at samle ressourcer og kompetencer.
- Den øgede digitalisering betyder en række prioriteringer i forhold til borgerbetjening, herunder ikke mindst ved øget selvbetjening og ved en fusion af Borgerservice og bibliotek. Borgernes digitale kompetencer udfordrer muligheden for høste de krævede besparelser i kraft af digitaliseringen.
- En stor del af kommunens udgifter til digitalisering går til de store systemer og til Microsoftlicenser – begge dele vil stige i udgiftsniveau, og der skal den kommende tid indgås flere SKI-aftaler og andre indkøbsaftaler.
- De økonomiske nøgletal viser, at vi har rykket os i forhold til administrationen, selvom der fortsat er en udfordring med at holde udgifterne til administration pr. borger nede.
- På personaleområdet er der stort set skåret i alle centrale puljer, og vi kan vi blive økonomisk udfordret, hvis der kommer mange borgere med krav om seniorjob, eller hvis vi ikke længere kan finansiere lederuddannelsen som hidtil. Der er dog fortsat prioriteret midler til fælles indsats og kompetenceudvikling.

Punkt 3: TCG - FLIS v. Christian Kierkegaard

12/14237

Baggrund

Albertslund Kommune har truffet beslutning om at tilslutte sig det fælles kommunale ledelsesinformationssystem kaldet FLIS.

76 kommuner vil fra efteråret 2012 kunne gøre brug af ledelsesinformationer på områderne økonomi, personale samt borger og fra starten af 2013 på områderne udsatte børn og unge, ældre, skole og voksenhandicap. På længere sigt vil systemet desuden blive udvidet med områderne beskæftigelse, sundhed, dagtilbud og indkøb.

Der forestår derfor nu et arbejde med at fastlægge en vision og en strategi for brugen af FLIS i Albertslund Kommune samt en implementeringsplan.

Økonomiecentret giver en helt overordnet orientering om FLIS, herunder en anbefaling af hvordan implementeringen får den rette fremdrift.

Indstilling

Økonomiecentret indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-09-2012

Kommunaldirektøren tog orienteringen til efterretning, herunder at ØC fremlægger et forslag til strategi for FLIS for Tværgående Chefgruppe sidst på året. I den forbindelse skal der også tænkes på, hvordan vi håndterer forskellige ledelsesinformationssystemer og datakvalitet.

Punkt 4: TCG - Orientering om økonomi v. Christian Kierkegaard

Baggrund

Der orienteres om:

- Afstemninger
- Kommunernes service- og anlægsramme

Indstilling

Økonomiecentret indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-09-2012

Kommunaldirektøren tog orienteringen til efterretning, herunder at der orienteres om status for økonomi og afstemninger i Økonomiudvalget i november og december.

Punkt 5: TCG - Administration og service på tværs af centrene v. Henriette Krag og Mette Kløve

12/14819

Baggrund

De tre centre - Center for Ledelse og Personale, Digitaliseringscenteret og Økonomiecenteret - har hver især en række serviceopgaver, som skal støtte de øvrige forvaltninger, afdelinger og institutioners arbejde. For at skabe større gennemsigtighed i opgaveløsninger og serviceniveauet, vil centrene samordne og beskrive en række serviceopgaver, selvom der fortsat også er en lang række opgaver og mål, som løses centerspecifikt. Formålet med samarbejdet er at gøre det så let som muligt for lederne i Albertslund Kommune at få overblik over de administrative og ledelsesmæssige opgaver.

I første omgang vil den fælles tilgang til serviceopgaverne tage udgangspunkt i:

- At lederne får et samlet overblik over den kommunikation og information om administration der udgår fra centre. Dette vil i første omgang ske ved at der månedligt udsendes et samlet nyhedsbrev fra centrene til lederne. I anden omgang vil medarbejdersiden blive optimeret og oplagte temaer blive samordnet, således at lederne også her vil opleve "én samlet indgang" til de administrative ledelsesinformationer fra centrene.

- At lederne og administrative medarbejdere får mulighed for at benytte mere selvbetjening, og at de i den forbindelse oplever at det er smidigt at kontakte centrene, og at der er styring på sagerne – også når de bevæger sig mellem centrene. Dette vil konkret blive udmøntet i ensartede procedurer, fælles systemindgange (fx. system til styring af opgaver fra forvaltningerne og en fælles webindgang til alle blanketter) og evt. fælles projektstyringsværktøj.

På længere sigt vil der blive arbejdet med forskellige snitfladeopgaver og LEAN-projekter på fx brugerstyring og LOS, men det afventer i første omgang afslutningen af igangværende projekter.

Indstilling

Digitaliseringscenteret, Økonomiecenteret og Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-09-2012

Kommunaldirektøren tog orienteringen til efterretning og konkluderede på baggrund af de faldne bemærkninger, at bl.a. det samlede nyhedsbrev fra centrene og årshjulet kan være gode værktøjer for lederne.

Punkt 6: TCG - KLs arbejdsgiverpolitik v. Mette Seneca

10/11480

Baggrund

KLs bestyrelse har vedtaget en langsigtet arbejdsgiverpolitik, der på baggrund af 4 centrale grundværdier: Effektivitet og produktivitet, lokal handlefrihed, plads til ledelse samt dygtig og engageret arbejdskraft, fastlægger en række konkrete målsætninger:

Produktiviteten/effektiviteten skal øges for at reducere omkostningerne, fx gennem forøgelse af innovationskraften, optimering af arbejds gange, kompetenceudvikling af både ledere og medarbejdere til effektiv opgaveløsning, udbygning af velfærdsteknologi og digitalisering samt anden anvendelse af arbejdstiden.

Arbejdsudbuddet skal øges fx gennem forøgelse af arbejdstiden (højere ugentlig arbejdstid, fra deltid til fuldtid etc.), reduktion af sygefraværet og fjernelse af fraværsrettigheder.

Løn- og ansættelsesvilkår skal være konkurrencedygtige

, så kommunerne kan tiltrække de nødvendige, dygtige og engagerede medarbejdere fx gennem meningsfyldt arbejde, godt fagligt miljø og udfordrende opgaver, et rimeligt lønniveau, en reguleringsordning, som sikrer en balance mellem den private lønudvikling og den kommunale og konkurrencedygtige ansættelsesvilkår i øvrigt.

Kommunernes sociale ansvar skal være på niveau med andre arbejdsgivere og det private arbejdsmarked skal tage sin del af ansvaret, fx skal seniorjobordningen ændres og kvoter for løntilskudsjob fjernes.

Det lokale råderum skal fastholdes – både i relation til love og regler (rammebetingelserne) og i forhold til vores egne overenskomster og aftaler fx gennem opblødning af lovgivningsmæssige uddannelseskra v til kommunalt ansatte i bestemte funktioner, fjernelse af lovgivningsmæssige normeringsstyringsbestemmelser, færre procedureregler, mere fleksible arbejdstidsregler og opløsning af kulturelt betingede faggrænser og bedre muligheder for opgaveglidning.

Ledelsesretten skal udvides i forhold til fx den lokale løn, arbejdstilrettelæggelsen og det personalepolitiske område, fx gennem reduktion af antallet af områder, hvor organisationerne har forhandlings- og aftaleret (fx lærerområdet), færre regler i MED og færre TR-beskyttede og videndeling med henblik på en bedre udnyttelse af aftaler og overenskomster.

Forenkling skal altid indtænkes fx ved at regler, der betyder det samme, formuleres ens, regler skal skrives i et forståeligt sprog, der skal ikke være flere regler end nødvendigt og procedurebestemmelser skal fjernes.

Hensigtsmæssigt lange overenskomstperioder fx gennem en reguleringsordning, som sikrer en balance mellem den private og den kommunale lønudvikling og fleksible rammer, der giver mulighed for løbende lokal tilpasning.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller

1. at det drøftes, hvordan og i hvilket omfang KLs arbejdsgiverpolitik skal afspejles i Albertslund Kommunes ledelsesarbejde.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-09-2012

Kommunaldirektøren tog drøftelsen, der især omhandlede produktivitet og innovation, til efterretning. Der var enighed om, at arbejdsgiverpolitikens målsætninger om øget produktivitet/effektivitet og innovation også er væsentlige i Albertslunds kontekst, men at perspektivet på produktivitet bør være bredere, mens innovationsperspektivet bør være mere klart prioriteret inden for særlige områder.

Der blev fremført forskellige pointer i drøftelsen, herunder bl.a:

- at helhedsfokus på nærvær, sundhed og arbejdsglæde kan bidrage positivt til produktiviteten
- at stærke kompetencer inden for driftsledelse kan optimere arbejdsgange
- at ændrede og mere differentierede ydelser samt digitalisering kan bidrage til produktivitet såvel som til innovation
- at økonomiske incitamenter kan bruges som redskab til at øge produktiviteten i større omfang end nu
- at vi i højere grad skal bruge standarder og trække på andres udvikling, frem for selv at udvikle særlige systemer og modeller
- at vi skal have øget fokus på, hvordan vi kan måle produktivitet i fx arbejdstid, økonomi, kvalitetsstandarder og kompetencer

Punkt 7: TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. Jette Runchel

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-09-2012

Kommunaldirektøren orienterede om:

- at der er indgået en partnerskabsaftale med Dansk Byggeri med baggrund i sociale klausuler målrettet struktørfaget og samarbejde om ledige
- at der tirsdag 18/9 er en fælles cykeltur for at se på muligheder for Campus Albertslund
- at der afvikles food camp i Albertslund Centrum 26/9

Punkt 8: TCG - Evt.

Baggrund

KLs ledertræf

Kort orientering fra ledertræffet, hvor Cille, Birgitte, Ulla og Jens har deltaget.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 17-09-2012

Christian Kierkegaard orienterede om, at der i oktober starter en ny indkøbs- og udbudskonsulent.

Jens Thrane orienterede om, at Handicaprådet i år afholder det årlige dialogmøde den 1. november. I år er temaet "tilgængelighed".

Niels Dejgaard orienterede om, at rådhusets forhal er delt op i to i forhold til udstillinger. Der kommer kunstneriske udstillinger i hallen mellem blok C og B. Den anden del af forhallen bliver mere bred i forhold til kommunens egne udstillinger. Der ligger information på Medarbejdersiden.

På næste møde kommer der et punkt om KLs ledertræf, hvor Ulla Schmidt Nielsen orienterer.