

REFERAT Chefforum d. 28-10-2021

Mødedato Torsdag d. 28. oktober 2021 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Proces for arbejdet med ny hovedlov om helhedsorienteret indsats.....	4
CF - Drøftelse af budgetproces 2023.....	6
CF - forankring af budgetaftalen for 2022.....	7
CF - Opsamling på lederdag 22. september 2021.....	8
CF - Evt.....	10

Punkt 1: 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. 13. oktober 2021.

Beslutning

Chefforum godkender dagsorden og referat.

Punkt 2: CF - Proces for arbejdet med ny hovedlov om helhedsorienteret indsats

00.16.02-A00-1-19

Anledning

Styregruppen vedrørende ny hovedlov om helhedsorienteret indsats fremlægger status for gruppens arbejde og forslag til ny proces for arbejdet.

Sagsfremstilling

Chefforum besluttede den 16. januar 2020 at nedsætte en styregruppe til at forberede arbejdet med den kommende hovedlov om helhedsorienteret indsats. Hovedloven skal skabe rammen for, at borgere med komplekse problemer kan få tilbudt én udredning, én visitation og én samlet afgørelse samt en enkel klageadgang. Formålet er at skabe rammer for, at flere borgere med komplekse problemer bliver i stand til at mestre eget liv og få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Styregruppen har i løbet af 2020 og 2021 fulgt det lovforberedende arbejde samt drøftet mulige initiativer, der kan forberede implementeringen af den kommende hovedlov i Albertslund Kommune. Status i forhold til det lovforberedende arbejde er, at det i følge den oprindelige plan skulle være færdiggjort med udgangen af 2020. Social- og Indenrigsministeret har i oktober i år oplyst, at Hovedloven fremsættes i 2022 og tidligst træder i kraft begyndelsen af 2023.

For at forberede implementeringen af den kommende hovedlov i Albertslund Kommune foreslår styregruppen en ny proces for og organisering af implementeringsarbejdet. Formålet med den foreslåede proces er, at understøtte en kultur, hvor alle afdelinger påtager sig et fælles ansvar for hver enkelt borger. Drivkraften for indsatserne skal være borgerens behov – fremfor arbejdsdelingen i forvaltningen – uanset hvilken afdeling eller enhed, borgeren er i kontakt med.

Procesbeskrivelsen, der er vedlagt som bilag, beskriver rammerne for den helhedsorienterede indsats i Albertslund Kommune, et forslag om ny styregruppe samt en tilhørende arbejdsgruppe med ledere fra de relevante afdelinger med ansvaret for udviklingsarbejdet. Dernæst indeholder procesplanen et forslag til overordnet tids- og procesplan for udviklingsarbejdet. Endelig beskrives i hovedtræk det ansvar og de opgaver, som henholdsvis styregruppe og arbejdsgruppe skal løse.

Indstilling

Direktør for Børn, Sundhed & Velfærd samt direktør for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at proces for udvikling af lokal model for organisering af helhedsorienteret indsats godkendes.

Beslutning

Chefforum godkender proces for udvikling af lokal model for organisering af helhedsorienteret indsats. Chefforum bemærker at:

- Der skal være sammenhæng mellem denne model, og det arbejde der pt. er igang i Chefforum omkring det tværgående samarbejde.
- Det skal fremgå tydeligt at økonomi, jura og it er indtænkt tidligt i processen.
- Prioriteringen af samarbejde mellem arbejdsmarked og voksen social er fornuftig, men det bør være en del af planen, at vi på et tidspunkt inkluderer børneområdet, og hvad der ellers "bøvler". Også selvom det ikke nødvendigvis bliver en del af hovedloven.
- Vi skal være præcise på vores succeskriterier - fx at vi får opbygget relationer mellem medarbejdere.

Bilag

Opsamling helhedsorienteret indsats i Albertslund Kommune september 2021

Proces for udvikling af lokal model for organisering af helhedsorienteret indsats

Punkt 3: CF - Drøftelse af budgetproces 2023

00.30.00-P00-5-21

Anledning

Drøftelse af budgetproces for 2023

Sagsfremstilling

På mødet vil chefen for Økonomi og Stab præsentere skitsen til budgetprocessen for 2023. Med udgangspunkt heri drøfter Chefforum den kommende budgetproces.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter budgetprocessen for 2023.

Beslutning

Chefforum drøftede budgetprocessen for 2023. Det bemærkes, at det indtænkes i den politiske proces, at politikerne også forholder sig til et ti-årigt perspektiv. Chefforum ønsker desuden:

- At få en administrativ tidsplan for budgetprocessen inkl. en tværgående drøftelse i chefforum om eventuelle nye temaer til budgetkatalog 2023.
- At økonomi tager initiativ til dialogmøder ml. økonomi og fagområde efter en fælles model for alle fagområder.
- At arbejdet sættes igang i november
- At drøfte bemanning af analyseopgaven, og få udarbejdet en fortolkning af analyseopgaven, så forvaltningen kan melde tilbage til ØU hvad der kan nås i 2023 og hvad der evt. må vente til 2024. Kommisorerne skal bruges til at afstemme med det politiske niveau.

Slides om budgetprocessen blev præsenteret på mødet og er vedlagt sagen som bilag.

Bilag

PP budgetproces CF 28. oktober.pdf

Punkt 4: CF - forankring af budgetaftalen for 2022

00.30.14-S00-10-21

Anledning

Drøftelse af forankring og udmøntning af Budgetaftalen for 2022

Sagsfremstilling

Til brug for opfølgning på budgetaftalen for 2022 har Økonomi og Stab udarbejdet vedlagte udkast til opfølgningsark. Arket skal kunne anvendes både som styringsværktøj for Chefforum og som ark til afrapportering af status på Budgetaftalen til Økonomiudvalget.

Skemaet er bygget op efter strukturen i budgetaftalen og følger nummereringen herfra. Dog er enkelte punkter opdelt i flere underpunkter for at gøre det muligt af afrapportere status på underpunkterne særskilt.

På mødet gennemgås punkterne i opfølgningsarket med henblik på at afstemme indholdet i disse kolonner:

- Handling (hvordan løses opgaven?)
- Skal der være en politisk mødesag? (Dato og udvalg)
- Er opgaven tværgående? (ja/nej)
- Ansvarlig direktør
- Ansvarlig afdelingschef
- Øvrige medvirkende afdelingschefer

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum gennemgår opfølgningsarket på mødet og afstemmer forankring samt udmøntning af de enkelte punkter i budgetaftalen for 2022.

Beslutning

Chefforum opdaterede opfølgningsarket på mødet og afstemte forankring samt udmøntning af de enkelte punkter i budgetaftalen for 2022. Det blev desuden aftalt, at afdelingscheferne udfylder handlingskolonner og anfører, om der er en politisk sag som leverance. Opfølgningen ligges til politisk behandling i ØU på februar mødet.

Bilag

Ark til Status på budgetaftale 2022_UDKAST TIL CF 28. OKT

Punkt 5: CF - Opsamling på lederdag 22. september 2021

00.15.10-A21-6-21

Anledning

Chefforum skal på dagens møde drøfte opsamlingen på lederdagen d. 22. september, med fokus på den fleksible arbejdsplads samt ledelsesgrundlaget og god lederadfærd i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

På Lederdag d. 22. september arbejdede kommunens ledere i grupper med hhv. den fleksible arbejdsplads og ledelsesgrundlagets fire temaer gennem cases.

Den fleksible arbejdsplads

I de vedhæftede bilag "Grupperefleksioner over den fleksible arbejdsplads" findes en opsamling og noter på grupperefleksionerne fra lederdagen under fire overskrifter: Retfærdighed, fokus på opgaven, fleksibilitet og rammer samt IT færdigheder.

KommuneMED har drøftet principperne for fleksibel arbejdsplads, som er udarbejdet på baggrund af drøftelser både i Chefforum og i KommuneMED. Som supplement til drøftelserne besluttede KommuneMED, at man ønskede at inddrage de lokale MEDudvalg samt Personalemøder med MED-status også. Der er modtaget input fra 28 MEDudvalg/Personalemøder med MED-status.

Principperne skal erstatte den tidligere personalepolitiske retningslinje for hjemmearbejde, godkendt i det tværgående hovedudvalg (nu KommuneMED) 31. maj 2007.

KommuneMED har aftalt at man fortsætter med ledelsesnotatet som baggrund for principper for den fleksible arbejdsplads indtil sommer, og at man så tager sagen op i KommuneMED igen om ca 1 år.

Chefforum skal på dagens møde drøfte opsamlingen på grupperefleksionerne fra lederdagen, og reflektere over hvordan principperne skal rammesættes i organisationen, så der kan samles op herpå i sommeren 2022.

Ledelsesgrundlaget og god lederadfærd i Albertslund Kommune

I det vedhæftede bilag "God lederadfærd i Albertslund Kommune" ses ledernes gode råd til ledelsesgrundlagets "at lede med mod", "at insistere på helhed", "at vise retning" og "at lede i relationer".

Chefforum skal på baggrund af disse oversættelser af ledelsesgrundlaget, perspektivere på hvordan ledelsesgrundlaget fortsat skal leve i organisationen, samt hvordan lederne forpligtes til at bruge ledelsesgrundlaget.

På de sidste års lederdage har lederne arbejdet med ledelsesgrundlaget i den ene eller anden form.

Chefforum bedes komme med deres inputs til hvad de næste skridt for arbejdet med ledelsesgrundlaget skal være. Skal de gode råd til god lederadfærd være en del af ledelsesgrundlaget, som en række understøttende råd og et værktøj til at bruge ledelsesgrundlaget i hverdagen? Cheferne har således et ansvar for at ledelsesgrundlaget bliver brugt, og at alle ledere har udarbejdet deres egne personlige ledelsesgrundlag.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter rammen for principperne for den fleksible arbejdsplads på baggrund af opsamlingen fra lederdagens drøftelser
2. at Chefforum drøfter hvordan direktørerne og afdelingscheferne kan bidrage til en tydelig opsamling af princippernes virke til sommeren 2022
3. at Chefforum perspektivere hvordan ledelsesgrundlaget skal leve videre i Albertslund Kommune

4. at Chefforum drøfter om rådene for god lederadfærd skal inddrages i ledelsesgrundlaget, som en underlæggende handlingsguide til ledelsesgrundlaget.

Beslutning

Chefforum drøftede opsamlingen, som skal sendes ud til lederne. Chefforum bemærkede at opsamlingen på lederdagen skal kombineres med en skitsering af den videre proces for afprøvning af den fleksible arbejdstid inkl. en påmindelse om, at den fleksible arbejdstid ikke er et mål, men derimod et middel til at sikre de bedst mulige løsninger for borgerne. Lederne opfordres desuden til at koble snakken om fleksibel arbejdstid til opfølgningen på forårets trivselsmåling. Chefforum ønsker desuden en løbende drøftelse i Chefforum for at sikre, at vi får afprøvet fleksibiliteten og samlet op på de erfaringer, vi gør os i den forbindelse.

Bilag

Grupperefleksioner over den fleksible arbejdsplads_ opsamling.docx

God lederadfærd i Albertslund Kommune (ledelsesgrundlaget) .docx

Punkt 6: CF - Evt.

00.00.00-A00-2-21

Sagsfremstilling

Eventuelt.

Beslutning

Chefforum orienteres om:

- at Sundhedsplejens bygning er ramt af skimmelsvamp og der er brug for genhusning. Det aftales at der kigges på stadions multisal som aktivitetsrum og andre kulturfaciliteter eller evt. faciliteter på sydsolen.
- ansættelser af borgerrådgiver og chef for arbejdsmarkedsområdet er til politisk behandling d. 28.10, begge med start til 1.12.
- det stigende smittetryk
- mulighed for flere flygtninge i det kommende år grundet situationen i Afghanistan. De såkaldte 0 kommuner kan komme i spil denne gang, og Albertslund skal have en opmærksomhed på, at vi ikke har beredskab til- eller meget erfaring på dette område.
- temaet for Chefgruppetag 19.11 er tilbagemeldinger fra de to arbejdsgrupper samt oplæg til drøftelse af justering af ansvarsfordeling mellem direktørerne.
- It og digitalisering kommer rundt og gennemgår it udstyr med henblik på at opdatere det, der kan opdateres. Dernæst laver It et oplæg til den fremadrettede finansiering af udskiftning af it i det tempo, der er behov for.