

REFERAT Chefforum d. 24-05-2013

Mødedato Fredag d. 24. maj 2013 kl. 12:30

Mødested Mødelokale 620

Indholdsfortegnelse

TCG - Godkendelse af referat og dagsorden v. Jette Runchel.....	3
TCG - Status på direktørgruppens indsatsområder.....	4
TCG - Status på ny administrativ organisering.....	6
TCG - Budget 2014 - langsigtede strategier, hvordan?.....	9
TCG - Drøftelse af netværksstruktur i ny organisering.....	10
TCG - Kommunaldirektøren orienterer.....	12
TCG - Evt.....	13

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

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at dagsorden for den 24. maj 2013 godkendes
2. at referat fra den 7.maj 2013 godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 24-05-2013

Kommunaldirektøren godkendte dagsorden og referat.

Bilag

TCG - Foreløbigt referat 7/5-2013

Punkt 2: TCG - Status på direktørgruppens indsatsområder

Baggrund

Center for Ledelse og Personale har lavet et opfølgningsværktøj, der skal dokumentere realiseringen af direktørgruppens indsatsområder.

På tværgående chefgruppemøde d.24/5 giver afdelingscheferne en mundtlig status på direktørgruppens indsatsområder.

Den skriftlige opfølgning på Direktørgruppens indsatsområder foregår som en egentlig afrapportering med udgangen af 2013

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 24-05-2013

Kommunaldirektøren tog orienteringen til efterretning og glædede sig over et tilfredsstillende statusresultat:

Gennemgangen viste, at langt de fleste mål er opnået. Der var flg. supplerende bemærkninger til de steder, hvor målene ikke er nået helt endnu, eller hvor målene har ændret sig:

1. Aktivt medborgerskab

Kultur- og Fritidsforvaltningens virksomhedsplan:

- Der er nedsat en arbejdsgruppe, der skal kigge nærmere på frivilligaktiviteterne

Miljø – og Teknikforvaltningens virksomhedsplan:

- Der er ikke etableret nye samarbejdsformer mellem kommune og boligområde
- Områdefornyelse i Albertslund Nord er sat på standby

2. Sundhed og forebyggelse

Kultur- og Fritidsforvaltningens virksomhedsplan:

- Det overvejes, om mål og dokumentation hænger sammen i forhold til foreningspas

Social- og Sundhedsforvaltningens virksomhedsplan:

- Ønsker at flytte fokus – vil gerne involvere det konkrete arbejde med Sundhedsgruppen og Forebyggelsespakker
- Sag om fælles koordineret alkoholindsats behandles politisk sommer 2013

Miljø- og Teknikforvaltningen:

- Miljø- og Teknikudvalget afviste pendlerykler
- Lidt udfordringer med NIPS-samarbejdet

Center for Ledelse – og Personales virksomhedsplan

- Projekt om sundhedstiltag vedr. nye vaner i forhold til KRAM-faktorerne er blevet aflyst

3. Mestring af livet

Børne- og Ungeforvaltningens virksomhedsplan:

- Benchmarking vedr. IT i folkeskolen er udsat til 2014

- Tal fra UNI C vedr. procentdel unge, der gennemfører en ungdomsuddannelse, medtages i næste kvalitetsrapporter
- Sundheds- og Socialforvaltningens virksomhedsplan:
- Vedr. rehabilitering af kræftramte borgere er den centralt nedsatte arbejdsgruppe stoppet og afløst af en ny arbejdsgruppe indenfor Region Hovedstaden
- Tidsplan for forebyggende hjemmebesøg til +75årige er justeret
- Afdelingschefer arbejder pt. på beskrivelser af mestringsbegrebet

4. Den kommunale organisation som vækstdriver i partnerskaber

Kultur- og Fritidsforvaltningens virksomhedsplan:

- Der er ikke indgået en samarbejdsaftale mellem Campus deltagerne – men der samarbejdes

5. Den kompetente kommune:

Social- og Sundhedsforvaltningens virksomhedsplan

- Målet om professionalisering udgår pga. ny administrativ organisering

Økomicentrets virksomhedsplan:

- Vedr. effektivisering af lønrefusionsproces er der fortsat noget ”at komme efter”
- Proces med artskontoplan er ”skudt til hjørne”

Bilag

Oplæg til dokumentation af Direktørgruppens indsatsområder 2012-2013. DG 2.4.2013

Punkt 3: TCG - Status på ny administrativ organisering

Baggrund

Frem til sommerferien skal der på hvert tværgående chefgruppemøde gives en mundtlig status, hvad angår ny administrativ organisering.

På mødet d. 24. maj gives der status på flg. områder:

1) Afdelingsprofiler (v. afdelingscheferne)

Afdelingscheferne fik frem til d. 15.maj 2013 til at rette afdelingsprofilerne til. De nye udgaver vedlægges. Der er mulighed for gensidig kommentering, men der bliver ikke en gennemgang af alle afdelingsprofilerne.

2) Økonomiopfølgning 1/8 – 31/12 2013 (v. Gitte Vestergaard)

3) Opdeling af områdebevillinger, herunder konto 6 (v. Gitte Vestergaard og Jette Runchel)

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 24-05-2013

Orienteringen blev taget til efterretning med flg. bemærkninger:

Afdelingsprofiler

- Fristen for rettelser er 1. juni 2013
- Herefter er de udgaver, der ligger, det fremadrettede fundament for ny administrativ organisering

Økonomiopfølgning

- Den nye justerede bevillingsstruktur gælder først fra 1/1 2014, skal ligge klar 1/8 2013 grundet ny administrativ organisering
- SOF Chefpulje (områdebevilling 905010) – ændres til Niels Carsten Bluhme

Opdeling i områdebevillinger

- Onsdag d. 29/5 2013 er deadline for bemærkninger til områdebevillingsnotater

Konto 6

- Lægges ud i afdelinger med det forbehold, at konto 6 er ”til låns”, idet direktørgruppen til hver en tid kan foretage omprioriteringer
- For at give områdedirektørerne ressourcer at anvende samles chefpuljer samt hovedparten af driftsmidlerne hos områdedirektører

· Ressourcer til fællesfinansierede tillidsrepræsentanter og elevplaner samles for herefter at deles ud til de afdelinger, der har udgiften

Lokaler

- Der har været en uheldig proces, hvor Ad hoc RådhusMED blev informeret om lokalefordeling inden Tværgående Chefgruppe
- Det er nu aftalt, at denne type information går ud parallelt, dvs. Tværgående Chefgruppe sættes ”CC” på mails fra Ad hoc RådhusMED
- På kommende møde i RådhusMED behandles principperne for lokalefordelingen
- Den konkrete udmøntning foregår i direktørgruppen frem til starten af juni – dette i dialog med afdelingschefer
- Den endelige fordeling fastlægges på direktørmødet d.3/6 2013
- Frist for kommentarer til Susanne Kremmer er tirsdag d.28/5 2013
- MTF stiller sig gerne til rådighed mht. den konkrete lokale indretning, men afdelingerne må selv beslutte principperne for, hvordan fordelingen mellem medarbejderne skal foregå
- Jette Runchel har bestilt et yderligere scenarie udover de allerede eksisterende

Principper for lokalefordeling har bl.a. været:

- Ind og ud log in (ikke faste skriveborde til alle)
- Visse borgerrettede arbejdspladser søges lagt i bunden af blokkene
- Færrest mulige vægge skal lægges ned
- Mødelokaler lægges først på gangen

Bilag

Budgetansvar 1.8-31.12 2013

Skoler og Uddannelse - Til Tværgående chefgruppe

Miljø og Teknik til tværgående chefgruppe

Social & Familie. Ad hoc RådhusMED 19.4.13 og DG 22.4.13

Dagtilbud. Ad hoc RådhusMED 19.4.13 og DG 22.4.13

Sundhed, Pleje & Omsorg. Ad hoc RådhusMED 19.4.13 og DG 22.4.13

Drift & Service. Ad hoc RådhusMED 19.4.13 og DG 22.4.13

Kultur, Fritid og Forebyggende Sundhed, MAJ 2013

Notat vedr. nyt kontohierarki for Sekretariat Børn, Kultur & Velfærd

Notat vedr. nyt kontohierarki for Dagtilbud

Notat vedr. nyt kontohierarki Kultur, Fritid og forebyggende sundhed

Notat vedr. nyt kontohierarki for Arbejdsmarked, erhverv og ydelser

Notat vedr. nyt kontohierarki for Drift og Service

Notat vedr. nyt kontohierarki for Miljø og Teknik

Notat vedr. nyt kontohierarki for Skoler & Uddannelse

Notat vedr. nyt kontohierarki for Social & Familie

Notat vedr. nyt kontohierarki for Sundhed, Pleje og Omsorg

Nyt kontohierarki 1. januar 2014

Notat vedr. kontohierarki - Administration konto 6

Punkt 4: TCG - Budget 2014 - langsigtede strategier, hvordan?

Baggrund

Direktørgruppen har drøftet langsigtede strategier og muligheder for at fremlægge kommissorier, som led i budgetprocessen.

Langsigtede strategier behandles i to tempi:

- Udkast til kommissorier vedr. budgetanalyser, synergier, udviklingsstrategier og ny administrativ struktur i egen afdeling, klar 30.6.2013
- Udvikling af kommissorier for større omstillingsprocesser, som fordrer, at alle er "på plads" i deres nye afdelinger og fagområder. Udarbejdes med deadline 2. januar 2014 m.h.p., at der kan udvikles idéoplæg frem mod det første budgetseminar for 2015, i foråret 2014.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 24-05-2013

Tværgående Chefgruppe tog orienteringen til efterretning

Punkt 5: TCG - Drøftelse af netværksstruktur i ny organisering

13/3462

Baggrund

Det har i mange år været et ønske at styrke det tværgående arbejde i organisationen ud fra en betragtning om, at vi gennem et øget helhedssyn kan nå til bedre løsninger på velfærdsudfordringerne. Der har været en klar opfattelse af, at der er brug for flere perspektiver, når der arbejdes med udfordringerne og at medarbejdere og ledere på kryds og tværs i organisationen besidder kompetencer, som kan udnyttes bedre i en mere helhedsorienteret tilgang. Udfordringen har været, at der er pres på overalt i organisationen. Der er travlt og så kan det være svært at prioritere de opgaver, som ikke ligger defineret som kerneopgaver. Det har det tværgående arbejde lidt under. Nu er det ambitionen, at det tværgående for alvor skal prioriteres, så det bliver en del af driften at arbejde på tværs i et helhedsorienteret perspektiv. Derfor en netværksstruktur som en del af den nye, administrative organisering. Netværksstrukturen skal have samme tyngde som områdestrukturen.

Og hvordan skal netværksstrukturen så kunne gøre det, som projekter, arbejdsgrupper, koordineringsgruppe og de netværk, som eksisterer nu, ikke har kunnet?

Hvad er det anderledes?

I arbejdsgruppen har vi arbejdet med, hvad der er det særlige ved netværk, og nået frem til følgende tre ting, som adskiller sig fra hidtidige samarbejdsformer:

1. Der sker en **kompetent og prioriteret facilitering** af netværkene. Der udpeges en leder til hvert netværk og vedkommende kompetenceudvikles til at kunne varetage opgaven. Der lægges stor vægt på at mestre evnen til at fremme nysgerrighed og lysten til at se og forstå andres perspektiver og virkeligheder. Netværkslederen er omdrejningspunktet for, at netværkene kommer til at lykkes. Det skal være højt prioriteret og der gives funktionstillæg. Netværkslederne skal have sparring og et forum at mødes i for at udvikle deres praksis. Det er en kompetenceudvikling af være netværksleder og det kræver engagement og vilje til at sætte det på højeste prioritet.
2. I netværk er **rollerne til forhandling**. Den normale magtstruktur forsøges suspenderet – hierarkiet spiller ikke en rolle i det arbejde, der foregår i netværk. Det betyder, at deltagerne sættes fri fra deres normale indlejring i organisationen og får mulighed for at byde ind med andre kompetencer og vinkler, end normalt.
3. I netværk foregår en **samskaben af det anderledes mulige**. Alle deltagere i netværk er vigtige, fordi de bidrager alle med væsentlige kompetencer, erfaringer og perspektiver. Det er forpligtende, og alle deltagerne er forpligtet på at bidrage til løsning af udfordringen i netværket. Løsningerne findes ved forhandling i netværket – der er ingen privilegeret position, hvorfra nogen i netværket kan gennemtrumfe beslutninger (og dette adskiller sig klart fra projekter!).

På baggrund af denne definition har arbejdsgruppen udarbejdet et udkast til en strategi for netværk, som skal gøres færdig på baggrund af drøftelser i Direktørgruppen, Tværgående chefgruppe og Ad hoc RådhusMED. Arbejdsgruppen arbejder også på at lave et administrationsgrundlag for netværk, som på samme måde skal kvalificeres i de relevante fora. Der er indhentet inspiration både internt og eksternt i organisationen.

På mødet den 24. maj skal den tværgående chefgruppe drøfte centrale problemstillinger i forhold til udformning og implementering af netværksstrukturen. Drøftelsen vil indgå i arbejdsgruppens videre arbejde med at lave strategi og administrationsgrundlag færdigt til godkendelse.

Inden mødet skal alle deltagere i tværgående chefgrupper forberede sig ved at udfylde bilag 2. L bedes tage de udfyldte papirer med til mødet i print, da de vil indgå i drøftelserne.

Indstilling

Arbejdsgruppen for netværksstrukturen indstiller,

1. at tværgående chefgruppe drøfter oplægget og kommer med inspiration til det videre arbejde.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 24-05-2013

Tværgående chefgruppe drøftede oplægget og kom med inspiration til det videre arbejde.

Tordis Vilidur informerede om den videre proces:

- Punktet om netværksorganisering medtages i næste møde for ad hoc RådhusMED
- Tue Sanderhage er mulig inspirator for den videre proces – deltager evt. på et kommende møde i Tværgående Chefgruppe
- Kommentarer til det foreløbige strategiudkast modtages gerne af arbejdsgruppen
- Netværksorganisering indgår som tema på chefseminaret i september
- Tværgående chefgruppe informeres løbende om status på netværksorganiseringen

Bilag

Strategi for netværk

Spørgsmål til Tværgående chefgruppe om netværksstruktur

Punkt 6: TCG - Kommunaldirektøren orienterer

Baggrund

Kommunaldirektøren informerede om flg.:

- Folkeskolereformen rører på sig mange steder og Danmarks Lærerforening presser på for at der indgås lokale arbejdstidsaftaler. Kommunaldirektøren opfordrer til at sikre processer for overgangen til ny overenskomst, som kan betrykke lærerne i en ny virkelighed om arbejdstidens fordeling.
- Der er afholdt møde med Kongsholm Gymnasium og HF vedr. et fælles skoleudviklingsprojekt omkring brobygning
- To kandidater går videre til 2. samtale som områdedirektør

Punkt 7: TCG - Evt.