

REFERAT Chefforum d. 21-11-2019

Mødedato Torsdag d. 21. november 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Åben refleksion (9:00-9:30).....	3
CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	4
CF - Oprydning i SBSYS forud for aflevering til Rigsarkivet v. Søren (Sofie deltager) (9:30-9:50)..	5
CF - Udpegning af medlemmer til Den Tværgående Kommunikationsgruppe v. Jette (9:50-10:00)...	7
CF - Udvikling af Chefforum v. Jette (10:00-10:20).....	9
CF - Orientering om Økonomirapport nr. 6 pr. 30. september v. Søren (10:20-10:35).....	11
CF - ØU & KB - Gennemgang af og sparring om sager v. Jette (10:35-11:05).....	12
CF - Skriftlig orientering om Organisatoriske barrierer for implementering af ledelsesgrundlag v. Je	13
CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter dagens møde? (11:10-11:15).....	15
CF - Evt.....	16

Punkt 1: CF - Åben refleksion (9:00-9:30)

00.01.00-A21-9-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum sammen reflekterer på baggrund af oplægget.

Beslutning

Den åbne refleksion blev taget af dagsordenen til dagens møde.

Punkt 2: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsordenen for dagens møde
2. at Chefforum referatet fra mødet den 6. november 2019

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat i det det bemærkedes, at den åbne refleksion udgik af dagens møde.

Punkt 3: CF - Oprydning i SBSYS forud for aflevering til Rigsarkivet v. Søren (Sofie deltager) (9:30-9:50)

85.08.15-A26-1-19

Anledning

Opgaven i forbindelse med aflevering af Albertslund Kommunes ESDH-system til Rigsarkivet.

Sagsfremstilling

Der er afsat penge i budget 2020 til aflevering af blandt andet Albertslund kommunens ESDH-system SBSYS til Rigsarkivet.

Opgaven vil berøre alle afdelinger, men i et varieret omfang afhængig af sagsmængden i SBSYS.

I bilag 1 er opgavens omfang og medarbejderressourcer beskrevet. Bilag 2 er en tidslinje over oprydningsopgaven. Albertslund Kommune har ikke førhen foretaget en aflevering af ESDH-systemet og der ligger derfor data tilbage fra kommunens to tidligere ESDH-systemer, som mangler at blive afleveret. Det første er fra 2005.

Førend en aflevering til Rigsarkivet kan finde sted skal datakvaliteten være i orden. Dette indebærer blandt andet korrekt opmærkning af KLE og facet. Facetten har særlig stor betydning, da den angiver hvornår sager må slettes efter afleveringen til Rigsarkivet. Derudover skal relevante sager afsluttes. Dette er beskrevet yderligere i notatet.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen om den kommende opgave med aflevering til Rigsarkivet til efterretning, og
2. at Chefforum drøfter, hvordan opgaven skal kommunikeres i den nuværende kontekst.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om oprydningsopgaven til efterretning med følgende bemærkninger:

- Det er en stor og administrativ tung opgave, som vil trække kraftigt på afdelingernes ressourcer, da de estimerede 10 timer pr. medarbejder inkluderer fratrådte medarbejdere.
- Under oprydningen skal der være fokus på datadisciplin og differentiering ml. personsager og "alm." administrative sager. De forskellige typer sager må behandles forskelligt, så alle oplysninger i personsagerne opretholdes.
- Sager masselukkes, hvis muligt.
- Økonomi & Stab sender ledelsesinformation og vejledning ud - men det er afdelingscheferne og afdelingernes ESDH-ansvarlige står for oplæringen/introduktionen til de medarbejdere, som skal foretage oprydningen.
- Økonomi & Stab laver i samarbejde med afdelingerne en plan for, hvordan afdelingerne kommer i mål med opgaven.
- Chefforum får status for opgaven midt januar 2020 og midt marts 2020.
- Økonomi & Stab fastlægger 2 fredage, hvor kommunen lukkes og samlet laver "store oprydningsdag".

Chefforum drøftede hertil kommunikationen i forbindelse med oprydningsopgaven og besluttede, at

- Afdelingscheferne har en afgørende formidlingsopgave her. Brug den SBSYS-ansvarlige i jeres afleveringer. Cheferne må presse på, så vi sikrer at afleveringen kan ske.
- Fremadrettet skal der udbredes en kultur om datadisciplin og -ansvar. Oprydning af sager skal tilføjes til 'tjeklisten' ved fratrædelse.

Bilag

Notat - Oprydningsopgave i forbindelse med arkivering til Rigsarkivet

Tidslinje over oprydningsopgaven inden arkivering til Rigsarkivet

Punkt 4: CF - Udpegning af medlemmer til Den Tværgående Kommunikationsgruppe v. Jette (9:50-10:00)

00.13.00-A00-1-18

Anledning

I kommissoriet for Den Tværgående Kommunikationsgruppe, der for år tilbage er blevet godkendt i Direktørforum står blandt andet:

Gruppen skal sikre Albertslund Kommunes kommunikationsstrategiske udvikling, så den understøtter kommunens overordnede vision og strategi/mission for byen. Desuden er det formålet med gruppen, at den sikrer en sammenhængende kommunikation på tværs af kommunen, så Albertslund Kommune er en tydelig afsender målrettet forskellige målgrupper afhængig af kommunikationens karakter; at Albertslund Kommunes kommunikation er homogen og professionel, internt såvel som eksternt.

Det er stadig relevant, men gruppen har det sidste års tid af flere årsager ligget i dvale. Men nu er tiden kommet til at give gruppen nyt liv i en mere vital og fokuseret udgave. Derfor skal medlemmer nu enten genudpeges eller nyudpeges. Det er anledningen til denne sag.

Sagsfremstilling

Den tværgående kommunikationsgruppe består af repræsentanter fra de 9 afdelinger, de to stabe (Den Kriminalpræventive Enhed og Byplansekretariatet) og kommunikationsteamet i Økonomi & Stab, hvor sidstnævnte har det overordnede ansvar. Gruppens arbejde hviler på "retningslinjer for kommunikation" og kommunikationskompasset 2018-20 med kommunens strategiske kommunikationsindsatser.

Inden den tværgående kommunikationsgruppe gik i dvale, var de her medlemmer (læs nedenfor). Nu skal man enten genudpege eller nyudpege medarbejdere og lige have snakken med dem om den rolle man har, når man på vegne af en afdeling/stab er medlem af den tværgående kommunikationsgruppe.

Økonomi & Stab – tovholdere: Amalie Thykier og Janus Nissen
Skoler & Uddannelse – Maike Rubenkamp
Dagtilbud –
Kultur & Fritid – Pernille Harting Frandsen
Borger & Arbejdsmarked – Gudrun Christensen
Sundhed, Pleje & Omsorg – Lone Kreutzmann/ Aleksander B. Larsen
Børn & Familie –
Voksensocial –
Byplansekretariatet –
DKE –

Supplerende Sagsfremstilling

I bilaget er rammerne for arbejdet beskrevet med forventninger til medlemmernes arbejde, der står bl.a., at;

Den tværgående kommunikationsgruppe skal medvirke til at sikre et centralt overblik gennem styring og koordinering af kommunens kommunikationstiltag og –ressourcer, blandt andet ved at optimere det organisatoriske arbejde med

kommunikation. Målet er at skabe klare rammer for

kommunikationen i Albertslund Kommune, så den samlede kommunikation bliver målrettet, moderne og af høj kvalitet – og få det til at harmonere med en decentral handlefrihed.

Mødeforum

Gruppen mødes en gang hver anden måned for at sikre et tæt samarbejde, der vil bidrage til ensartet og prioriteret kommunikation i Albertslund Kommune. Det er altså en gruppe, der gør noget sammen, og koordinerer på tværs, men også arbejder hver for sig.

Læs yderligere i bilaget.

Beslutning om at udpege medlemmer til Den Tværgående Kommunikationsenhed

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at de forskellige afdelingschefer og chefer for de to stabsenheder udpeger en medarbejder til Den Tværgående Kommunikationsgruppe. Arbejdet starter op i januar/februar 2020, så cheferne skal melde den enkelte medarbejder/medlem til kommunikationskonsulent Janus Nissen senest den 20. december 2019.

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingen med følgende bemærkninger:

Miljø & Teknik samt Drift & Service mangler på listen.

Byplansekretariatet skal navngives korrekt som Sekretariat for Byplanlægning & Erhverv.

Bilag

Tværgående kommunikationsgruppe - ramme for arbejdet

Punkt 5: CF - Udvikling af Chefforum v. Jette (10:00-10:20)

00.00.00-A21-5-19

Anledning

Chefforum orienteres om opsamling fra drøftelserne om Chefforums udvikling den 26. september, og drøfter forslag til konkrete her-og-nu-ændringer samt videre proces.

Sagsfremstilling

Som udløb af chefforums drøftelser den 26. september 2019 blev det aftalt, at Chefforum skulle præsenteres for et oplæg til ny struktur og revideret indhold for Chefforums fremtidige møder. Direktørforum arbejder parallelt med sine indsatsområder for 2020-2021. Arbejdet med Chefforums grundfortælling og snitflade til Direktørforum skal forholde sig til DIF's indsatsområder, og denne proces vil efterfølgende kræve et eftersyn af de øvrige ledelsesfora i kommunen.

2 udviklingsbaner

Det foreslås at lade udviklingsarbejdet omkring chefforum udspille sig på to baner; en intern og en ekstern.

I den interne bane arbejder Direktørforum og Chefforum selv med hjælp fra Sekretariat for Politik & Ledelse samt Netværkssekretariatet. Omdrejningspunkterne er blandt andet udviklingen af dagsordenernes indhold og karakter, mødernes form, længde, afvikling og faste punkter. I forlængelse af dette, forventninger til hinanden, forberedelse, deltagelse og initiativ.

På den eksterne bane planlægges et chefseminar i foråret eller forsommeren 2020, hvor der arbejdes fokuseret med grundfortælling, mission, den fælles ledelsesopgave, tillid og relationer i chefgruppen. Dette chefseminar udvikles og faciliteres i samarbejde med en ekstern facilitator, som gennem et fysisk aktivt program danner alternative rammer for Chefforums samarbejde og udvikling om fælles ledelsesopgave. Den interne bane vil blive anvendt både i forberedelsen og efterfølgende.

Intern bane

Ramme og ønske for Chefforum

Det nye chefforum har store forventninger til hinanden. Chefforum skal fortsætte udviklingen henimod høj tillid og fortrolighed. Møderne i Chefforum skal være trygge rum med plads til dialog og uenighed, med et særligt fokus på at undgå "bessermachen". Samtidig skal tyngden i drøftelserne øges. I fremtiden bliver chefforum endnu mere forpligtende, og det er i høj grad op til cheferne selv at nære tværfaglig nysgerrighed, initiativ og problemløsning. Chefforum skal i højere grad være et dynamisk forum, der bevæger og orienterer sig efter de mest presserende tværfaglige udfordringer, de langsigtede strategiske ledelsesmål og de fremtidige tendenser. Chefforum skal arbejde på og fastholde det fælles ansvar for helheden og for de enkelte afdelinger.

I første omgang foreslås en række konkrete ændringer med virkning fra mødet den 5. december 2019. Disse ændringer drejer sig om

- Dagsorden
- Faste punkter
- Kvalificering af sagsfremstillingerne
- Arbejdsform
- Uformelle rum

Forslagene er uddybet i det notat, der er vedlagt som bilag.

På mødet den 21. november drøfter og kvalificerer Chefforum de enkelte forslag til indsatser. Ændringsforslag og tilpasninger er derfor meget velkomne.

Videre proces

- Nu til og med marts 2020: Ovenstående evt. reviderede ændringer afprøves, hvorefter Chefforum evaluerer og tilpasser.
- 19/12 2019: Chefforum drøfter mulig ramme for chefseminar med fokus på udvikling i 2020.
- Inden sommerferien 2020: Chefseminar, hvor Chefforum i arbejder fokuseret med udvikling af grundfortælling, mission, den fælles ledelsesopgave, tillid og relationer i chefgruppen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter og kvalificerer de enkelte forslag til konkrete her-og-nu-ændringer samt den videre proces.

Beslutning

Chefforum drøftede og godkendte de konkrete forslag med følgende bemærkninger:

- Vigtigt at det nye faste punkt om substansdrøftelser ikke udgår. Cheferne og direktører skal huskes på opgaven af sekretæren for Chefforum. Brug bruttolisten fra Chefforums møde den 10. oktober (Vedlagt her som bilag) som afsæt for drøftelser.
- Der udarbejdes en plan, hvor cheferne kan melde sig (både gruppevis og temamæssigt)
- Det foreslåede punkt "bordet rundt" afprøves og kan også bruges som lejlighed til at spørge ind til hinandens fagområder.
- I forhold til det faste punkt "Jeg har noget på spil" hver 3. chefforum er det vigtigt ikke at 'bessermache'!

De konkrete forslag afprøves og evalueres af Chefforum i marts 2020.

Den 19. december drøfter Chefforum oplæg til ramme for chefseminar for 2020.

Bilag

Forslag til konkrete indsatser i CF

Bruttoliste over substansdrøftelser CF 10.10.2019

Punkt 6: CF - Orientering om Økonomirapport nr. 6 pr. 30. september v. Søren (10:20-10:35)

00.30.14-G01-4-19

Indstilling

Chef for Økonomi og stab indstiller,

1. at Økonomirapport nr. 6 tages til efterretning af chefforum.

Sagsfremstilling

Som vanligt indeholder økonomirapporten et overblik over økonomien set i relation til målene i den økonomiske politik: driftbalance, likviditet mv. Desuden vises afdelingernes forventede forbrug og forklaring herpå.

Beslutning

Det ser ud til, at vi holder serviceudgifterne (rammen) på baggrund af opbremsning (forbrugskorrigerende tiltag).

Anlægsniveau er lavere end tidligere budgetteret. Men fortsat tegner sig et likviditetstræk i størrelsesordenen 50 mio. kr.

Samlet set peger økonomirapporten på en lille forbedring og lavere merforbrug end først budgetteret.

Albertslund Kommune vil modtage en andel af de sanktioner ved kollektivt brud på servicerammen, som forventes. Der kommer desuden skattesanktioner på samlet 246 mio.

For Albertslund Kommunes vedkommende vil det formentlig svare til ca. 2 mio. kr. som andel af de samlede kommunale serviceoverskridelser og ca. 1,5 mio. kr. i andel af skattesanktionerne

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

ØR 6 pr 30 09 19

Punkt 7: CF - ØU & KB - Gennemgang af og sparring om sager v. Jette (10:35-11:05)

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Økonomiudvalgsrådet og det ekstraordinære møde i Kommunalbestyrelsen den 5. november 2019 samt det ekstraordinære møde i Økonomiudvalget og det ordinære kommunalbestyrelsesmøde den 12. november 2019.

Sagsfremstilling

På baggrund af beslutningerne på hhv. ØU og KB kan Chefforum drøfte og sparre om konkrete sager fra møderne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter og sparrer omkring sagerne fra Økonomiudvalgsrådet og det ekstraordinære møde i Kommunalbestyrelsen den 5. november 2019 samt det ekstraordinære møde i Økonomiudvalget og det ordinære kommunalbestyrelsesmøde den 12. november 2019

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om sagerne fra de fire møder.

Personsag

Med fuld opbakning fra KB, besluttedes det, at der laves en ekstern advokatundersøgelse af forløb både før og efter.

Forvaltningen har holdt møde med advokatfirma. Både skriftlig og interviewbaseret undersøgelse af både medarbejdere, ledere og familien. Positiv indstilling til undersøgelsen. På næste ØU præsenteres kommissorium for undersøgelsen.

Samlet sendes mange signaler i øjeblikket om den byudvikling, vi står overfor.

Partnerskabsaftale med COOP. Møde med bestyrelsesformand tegner til en rigtig spændende udvikling

Rammelokalplan for Hyldager vedtaget (ikke byggeretsgivende).

Spadestik på Albo-grunden.

Planstrategien sendt i høring... Trædesten ift. det, der kommer til at ske i Albertslund de næste 12 år. Gav en god og sober politisk debat.

Masterplan for HIP.

Punkt 8: CF - Skriftlig orientering om Organisatoriske barrierer for implementering af ledelsesgrundlag v. Jette (11:05-11:10)

00.00.00-A00-17-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

På store lederdøgn 2019 drøftede lederne hvilke organisatoriske barrierer, de ser for implementeringen af Albertslund Kommunes Ledelsesgrundlag. Efterfølgende valgte Chefforum at fortsætte drøftelserne på afdelingsniveau og med henblik på at afklare, hvilke barrierer der fylder mest i de enkelte afdelinger, og hvordan afdelingerne vil arbejde for at overkomme barriererne.

Seks afdelinger har nu drøftet de organisatoriske barrierer for ledelsesgrundlaget (se opsamlinger på de lokale drøftelser i bilag 1). To afdelinger har fået ny chef siden Store Lederdag 2019, og her er man endnu ikke nået til drøftelsen af organisatoriske barrierer for ledelsesgrundlaget.

De organisatoriske barrierer for ledelsesgrundlaget, som afdelingerne har arbejdet med, blev efter Store Lederdag tematiseret under overskrifterne; Det tværgående, Det abstrakte, Det politiske og Blandede bolcher. De fleste afdelinger har valgt at strukturere deres tilbagemelding efter den skabelon, der tidligere blev godkendt af Chefforum (se bilag 2). Det betyder, at de har peget på den/de organisatoriske barrierer som fylder mest i deres afdeling og efterfølgende forholdt sig til følgende spørgsmål

1. Beskriv barrieren med egne ord - hvordan oplever vi barrieren konkret i afdelingen?
2. Hvilke konsekvenser har barrieren for vores opgaveløsning?
3. Hvordan vil vi arbejde for at barrieren kan fylde mindre fremover?
4. Hvad gør vi konkret herfra? (fx 3 konkrete handlinger)
5. Hvornår og hvordan følger vi op

Tendenser på tværs af afdelingerne

Det mest gennemgående træk på tværs af de drøftelser, der har været i afdelingerne, er det tværgående samarbejde, som mange steder opleves som en væsentlig barriere for at lykkes med implementeringen af ledelsesgrundlaget. Udfordringerne handler om, at der er forskellige forventninger til samarbejdet, at det tværgående samarbejde ikke prioriteres på linje med det, flere betegner som, "opgaver i driften", at det er svært at skabe kontakt, og at samarbejdsrelationer hurtigt brydes grundet stor udskiftning i ledelsesstillinger.

Afdelingerne peger på forskellige handlinger, som de vil iværksætte for at styrke det samarbejde, der går på tværs af afdelinger og enheder. Nogle handlinger har fokus på at systematisere det tværgående samarbejde herunder aftale spilleregler, tale højt om de forventninger vi har til hinanden, aftale ansvar og formalisere arbejdsgange. Andre handlinger har fokus på at invitere ledere fra andre enheder/afdelinger ind i eget ledelsesrum (bl.a. via praktik og projektarbejde), dele viden og opnå indsigt. Endelig peger flere på behovet for at styrke indsatsen for at skabe kontinuitet og holde fokus og retning, når udskiftningen på ledelsesposterne er stor.

Kobling til arbejdet med Virksomhedsplanen

På baggrund af de drøftelser, som lederne har haft afdelingsvist, er det oplagt at bruge virksomhedsplanen som en ramme for det videre arbejde med at nedbryde de organisatoriske barrierer for implementering af ledelsesgrundlaget. Og i tilfælde hvor interesserne er sammenfaldende, kan indsatsen der går på tværs af afdelinger med fordel skrives ind i flere virksomhedsplaner, og dermed understøtte institutionaliseringen af det tværgående samarbejde.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Afdelingschefen for Børn & Familie orienterede om, at de tilslutter sig de inputs, der er i opsamlingen, og at afdelingen arbejder aktivt med de organisatoriske barrierer i de kommende virksomhedsplaner.

Bilag

Bilag 1; Opsamling på organisatoriske barrierer for ledelsesgrundlaget

Bilag 2; Tematisering af barrierer og skabelon

Punkt 9: CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter dagens møde? (11:10-11:15)

00.01.00-A21-9-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum i fællesskab opsummerer hvad der skal kommunikeres ud til afdelingerne efter dagens møde

Beslutning

Oprydningsopgaven forud for ESDH-afleveringen til Rigsarkivet.

Tværgående kommunikationsgruppe - Cheferne skal melde tilbage senest den 20. december 2019

Punkt 10: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om en række "udenrigspolitiske" spor, herunder blandt andet:

- Heflig diskussion omkring udligningssystemet.
- Debat om sundhedsområdet og potentiel konflikt i "systemet".
- Den Storkøbenhavnske Digitaliseringsforening har besluttet at ansætte en fælles medarbejder (starter 1. dec) til at føre tilsyn med kommunernes databehandleraftaler. Nogle tilsyn skal vi dog stadig selv føre (overblik kommer).

Afdelingschefen for Miljø & Teknik efterspurgte evaluering af den tværkommunale beredskabsøvelse, der fandt sted den 18. november 2019. De deltagende fra Gearhallen og rådhuset indkaldes til evaluering. Blandt andet skal seriøsiteten/realismen i scenarierne drøftes og videregives til HBR. Som del heraf; hvad der er kommunernes ansvar (hvad kan man forvente, at vi som kommune håndterer). Niveauet for aktivering (organisatorisk) drøftes ligeledes.

Chefforum drøftede adgangen til referaterne fra Chefforums møder. Økonomi & Stab undersøger hvad er fysisk(ITmæssigt) muligt, hvorefter Chefforum på denne baggrund drøfter evt. ændringer i adgang til dagsordener og referater fra møderne.