

REFERAT Chefforum d. 01-11-2012

Mødedato Torsdag d. 01. november 2012 kl. 08:30

Mødested Kommunalbestyrelsessalen

Indholdsfortegnelse

TCG - Godkendelse af dagsorden og referat v. Jette Runchel.....	3
TCG - Ny administrativ organisering - scenarier og proces v. JRU, kl. 8.35-9.35.....	4
TCG - Exit-strategi - 1. års opfølgning v. Tordis Vilidur.....	6
TCG - Strategisk kommunikation v. Mette Seneca Kløve.....	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 1. november 2012 godkendes
2. at referat fra den 22. oktober 2012 godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 01-11-2012

Kommunaldirektøren godkendte indstillingerne.

Bilag

Foreløbigt referat af Tværgående chefmøde 22.10.12

Punkt 2: TCG - Ny administrativ organisering - scenarier og proces v. JRU, kl. 8.35-9.35

12/16033

Baggrund

Den 24. oktober blev der afholdt en camp om ny administrativ organisering for Direktørgruppen og Tværgående chefgruppe, hvor Bindslev Nextstep stod for processen. På campen blev der udarbejdet nogle udkast til scenarier for ny administrativ organisering. Som afslutning på campen præsenterede campdeltagerne dagens arbejde for et panel bestående af to borgere, niveau 4-ledere, næstformanden for KommuneMED og 1 medarbejder, og fik panelet umiddelbare feedback. Efterfølgende drøftede panelet udkastene yderligere, og pointer fra drøftelsen blev samlet i et notat.

På baggrund af campen er der udarbejdet et udkast til en procesplan for beslutning af en ny administrativ organisering. Som led i processen afholdes der afklarende og ikke forpligtende samtaler mellem kommunaldirektøren og den enkelte direktør samt mellem kommunaldirektøren og det enkelte medlem af Tværgående chefgruppe i løbet af november måned. Samtalerne har til formål at afdække den enkeltes overvejelser i forbindelse med den fremtidige administrative organisering.

På Tværgående chefgruppes møde den 4. oktober blev det aftalt at udskyde stillingtagen til metode for besættelse af stillinger til efter afholdelse af campen. På mødet blev besættelse ved udpegning og besættelse ved interne opslag og ansøgninger drøftet. For at minimere processen, som giver usikkerhed i organisationen, anbefales det, at besættelse af niveau 2- og 3- sker ved udpegning.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. At der samles op på campens resultater og feedback fra panelet, herunder evt. pointer markante pointer til den videre proces
2. At procesplanen godkendes
3. At besættelse af stillinger ved udpegning godkendes

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 01-11-2012

Kommunaldirektøren godkendte indstillingerne og honorerede for panelets bidrag og for paneledtager Frank Springs præsentation for Tværgående chefgruppe.

Kommunaldirektøren fremhævede, at baggrunden for en ny administrativ organisering er behovet for udvikling af organiseringen til at håndtere det pres på ydelser og økonomi, der også fremover vil være på velfærdskommuner. Dette afføder et behov for at finde nye måder at realisere velfærd på, bl.a. gennem borgeres deltagelse, samarbejder på nye måder og med omverdenen samt laboratorier. Behovet for nye sammenhænge ses allerede i "Forstad på Forkant", hvor kun få af målene kan realiseres af et forvaltningsområde alene.

Bilag

Campresultat - Resultatskabelon Albertslund 2.0_gruppe 1 borgerne.pptx

Campresultat - Resultatskabelon Albertslund 2.0_gruppe 2 politikere.pptx

Campresultat - Resultatskabelon Albertslund 2.0 - gruppe 3 medarbejderne.pptx

Camp - panels feedback

Oplæg til procesplan. DG d. 29.10.12

Samtaleguideendelig - afklarende ikkeforpligtende samtaler

Punkt 3: TCG - Exit-strategi - 1. års opfølgning v. Tordis Vilidur

11/3514

Baggrund

Albertslund Kommune har i en forsøgsperiode på 1 år (fra midt i 2011) arbejdet med et exit-program for personer i kriminelle netværk. Efter den 1-årige forsøgsperiode skal der tages stilling til en evt. fremtidig målrettet exit-strategi. Det blev ved forsøgets start besluttet, at en exit-koordinator ville medføre en hurtig og smidig arbejdsgang. BUF har exit-koordinator opgaven i dag, og tager således kontakt til relevante nøglepersoner når rådgivning, indsatser osv. skal igangsættes. I kredsrådet er det besluttet, at der i politikredsen skal være en netværksbaseret exit-enhed. Dette betyder i praksis, at kommunerne selv skal stå for exit-arbejdet og indgår i et tværkommunalt netværk med henblik på videns- og erfaringsdeling.

Exit-strategier for kriminelle bandemedlemmer har været på dagsordenen gennem en årrække. Denne type af kriminelle kommer kommunen med stor sandsynlighed primært i kontakt med på baggrund af henvendelser fra politiet eller kriminalforsorgen, men det kan også ske gennem Jobcentret, Borgerservice, det sociale område m.fl. I alt har der været kontakt og samarbejde med 5 personer i den aftalte målgruppe.

Kommunen har imidlertid nogle unge og yngre kriminelle, som aspirerer til at udvikle sig til kriminelle bandemedlemmer. De skaber grupperinger og deres status i lokalmiljøet er knyttet op på en central rolle i kriminelle netværk – en form for lederstatus i grupper, som (endnu) ikke kan karakteriseres som bander.

Kommunen ønsker at sætte målrettet ind i forhold til denne gruppe af yngre kriminelle, der er i stor risiko for at udvikle deres kriminelle løbebane til at blive medlemmer af egentlige bander.

Der har i over et år, siden juni 2011, været et forsøg med en model for exitsamarbejdet i Albertslund Kommune, altså hvordan der kan samarbejdes på tværs af forvaltninger, for at forebygge i forhold til netop denne målgruppe.

Der er udarbejdet et notat, som beskriver arbejdet med exit-programmet, bl.a. hvilke problematikker og dermed indsatser kontakten til de 5 personer omhandler.

Økonomi og finansiering

Der kan løbende i de enkelte sager opstå behov for særlig økonomisk prioritering for at øge muligheden for succes. Fx udlæg til fjernelse af tatoveringer, udlæg til indskud i bolig mm.

Derudover er der en langsigtet økonomisk gevinst ved at hjælpe kriminelle borgere i gang med uddannelse og arbejde.

Personalekonsekvenser

Der er ikke lavet en konkret opgørelse af medarbejdertimer, økonomi i forhold til indsatser m.m.

Exit-koordinatoropgaven har i det foregående år, med de 5 personer der sammenlagt har været kontakt til, brugt ca. 15 timer (2 dage) månedligt på exitarbejde. Altså ca. 150 timer i alt gennem året. Dette inkluderer indledende møder og visitationsmøder med politiets exit-koordinator og kriminalforsorgen, møder og telefonisk kontakt med exit-personerne,

forberedende arbejde mellem møder samt møder og telefonisk kontakt med mulige ansættelsessteder. Der er også brugt tid på et besøg i Vordingborg arrest, på at lede efter boliger mm.

Indstilling

Sundheds- og socialdirektøren indstiller,

1. at notatet, som beskriver arbejdet med exit-programmet, drøftes,
2. at der tages stilling til om exit-programmet anbefales at fortsætte som en del af kommunens tilbud
3. at der tages stilling til, hvor en politisk behandling af tilbuddet behandles.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 01-11-2012

Kommunaldirektøren konkluderede,

- At der fastholdes en indsats med SSP-konsulenten som kontakten til politiet som omdrejningspunkt, og at de øvrige relevante fagområder bakker op om en smidig indsats.
- At der udarbejdes et oplæg til en organisering af den fremadrettede indsats i Albertslund Kommune med koordination på baggrund af de erfaringer, der er gjort.
- At et forslag om at exit-programmet fremadrettet varetages i større samarbejder for at opnå styrkede kompetencer i indsatsen, bringes ind i exit-erfagruppen.
- At relevante ressourcepersoner indenfor exit-strategiindsatsen i Albertslund Kommune undersøger, der kan søges dispensation for lovgivning, der hindrer løsningsmuligheder i forhold til de enkelte borgere.

Bilag

Exit - evalueringsnotat

Punkt 4: TCG - Strategisk kommunikation v. Mette Seneca Kløve

12/1762

Baggrund

På direktørgruppens behandling af dagsordenspunkt om strategisk kommunikation i Albertslund Kommune ultimo august 2012, blev det besluttet, at Tværgående Chefgruppe skulle orienteres om prioriteringerne heri, som baggrund for en drøftelse.

Direktørgruppen ønsker en skarpere prioritering af den strategiske kommunikation i bestræbelserne på at opnå en række af målene i vores fælles udviklingstræk med udgangspunkt i Forstad på Forkant og Albertslund 2024.

Strategisk kommunikation handler om at tage nogle valg. Strategisk kommunikation handler om, at Albertslund Kommune prioriterer kommunikationen for at bidrage til realiseringen af nogle større mål. Direktørgruppen har besluttet at prioritere tre pejlemærker i den strategiske kommunikation: "**Børneby**", "**Erhvervskommune**" og "**Klimalaboratorium**".

Den tværgående kommunikationsgruppe, som består af Kenneth Kjær Jensen, BUF, Mia Fihl Jeppesen, KFF, Katrine Clement Dahl, MTF og Lisa Overgaard, SOF, har i en periode arbejdet med "**Børneby**". Emnet er målrettet unge familier i København i bestræbelserne på at bidrage til målet i Forstad på Forkant "at tiltrække 500 unge familier". Overskriften/budskabet om Albertslund som "børneby" åbner for at prioritere nogle kommunikationer frem for andre – eller vinkle nogle kommunikationer på en anden måde. Eksempelvis bliver kultur- og naturtilbud i Albertslund som film i S-tog prioriteret som prioriterede kommunikationer, jf. bilaget.

"**Erhvervskommune**" tager udgangspunkt i målet om 2000 flere arbejdspladser og "**Klimalaboratorium**" tager udgangspunkt i målet om CO2-reduktion. For disse mål er målgrupperne lidt mere diffuse, og den tværgående kommunikationsgruppe er ved at konkretisere målgrupper og prioriterede kommunikationer.

De tre pejlemærker for strategisk kommunikation er rammesættende for fremtidige prioriteringer og vinklinger af kommunikationer. Dette kræver ændringer ift. procedurer og roller vedr. den samlede kommunikationsindsats i Albertslund Kommune.

På den baggrund vil Janus Nissen og Mette Seneca Kløve på mødet give et oplæg om betydningen af de tre hovedbudskaber, og hvordan disse giver mere strategisk og værdiskabende kommunikation i Albertslund Kommune.

På baggrund af bilag og oplæg drøftes prioriteringen af de tre strategiske budskaber, hvordan dette skal ses i sammenhæng i organisationen og til lederne.

Sidenhen vil Mette Seneca og Janus Nissen og den respektive forvaltnings medlem fra den tværgående kommunikationsgruppe komme rundt på afdelingsmøder og følge op, så der lokalt kan drøftes mere konkret omkring procedurer og roller.

Personalekonsekvenser

Det kan medføre ændrede personaleprioriteringer, organiseringer i forvaltningerne og prioritering af flere ressourcer...

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at konsekvenser af prioriteringen af de tre strategiske budskaber drøftes i forhold til de forskellige lederniveaues roller.
2. at konsekvenser af prioriteringen af de tre strategiske budskaber drøftes i forhold til CLPs og den tværgående kommunikationsgruppes rolle.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 01-11-2012

Kommunaldirektøren og Tværgående chefgruppe honorerede for kommunikationsgruppens arbejde og drøftede den strategiske kommunikation med flg. pointer:

- I den kommunikationsstrategiske indsats inddrages de tilbagevendende begivenheder, fx skolestart. For at have overblik over tilbagevendende begivenheder udarbejdes en årsplan.
- Center for Ledelse og Personale arrangerer fælles kompetenceudvikling om kommunikation for Tværgående chefgruppe.
- I runden i ledergrupper drøftes ansvar for kommunikationsindsatsen.

Bilag

Bilag til TCG - Bilag TCG 2012.pdf

Punkt 5: TCG - Kommunaldirektøren orienterer v. Jette Runchel

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 01-11-2012

Kommunaldirektøren orienterede om, at hun holder ferie fra den 8. december til den 13. januar. Tordis træder ind, der hvor der er brug for det i perioden.

KKR:

- Der er fokus på hjerneskadeområdet og på at kommunerne løfter området i henhold til lovgivningen.
- Der er fokus på tilsyn på det specialiserede område: i hver region vælges en kommune, som har ansvar for at udøve tilsyn i de øvrige kommuner i regionen. Hertil kommer, at der i regionen skal oprettes et børnehus, særligt for børn, der har været udsat for seksuelle overgreb. Som KKR-formand skal Steen indstille kommuner til disse opgaver til KKR.

Punkt 6: TCG - Evt.

Indstilling

Center for Ledelse og Personale indstiller:

1. at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning i Tværgående chefgruppe den 01-11-2012

AVS:

Der har været et stigende antal brænde i Albertslund. I forlængelse heraf er Frihjulet delvist nedbrændt og efterfølgende har der været indbrud og er der begået hærværk.