

REFERAT Chefforum d. 02-03-2017

Mødedato Torsdag d. 02. marts 2017 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 2

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Budgetproces 2018.....	4
CF - Uddannelse i netværksledelse.....	6
CF - Netværkstemaer med opstart april 2017.....	9
CF - Spilleregler for god økonomistyring.....	10
CF - Orientering om udbudsplan 2017.....	12
CF - Evt.....	13

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-3-17

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen for mødet godkendes
2. at referat af møde d. 9i. februar godkendes

Beslutning

Dagsorden og referat blev godkendt.

Punkt 2: CF - Budgetproces 2018

00.01.00-S00-1-17

Anledning

Fortsættelse af arbejdet med brug af tal og fakta i budgetprocessen

Indstilling

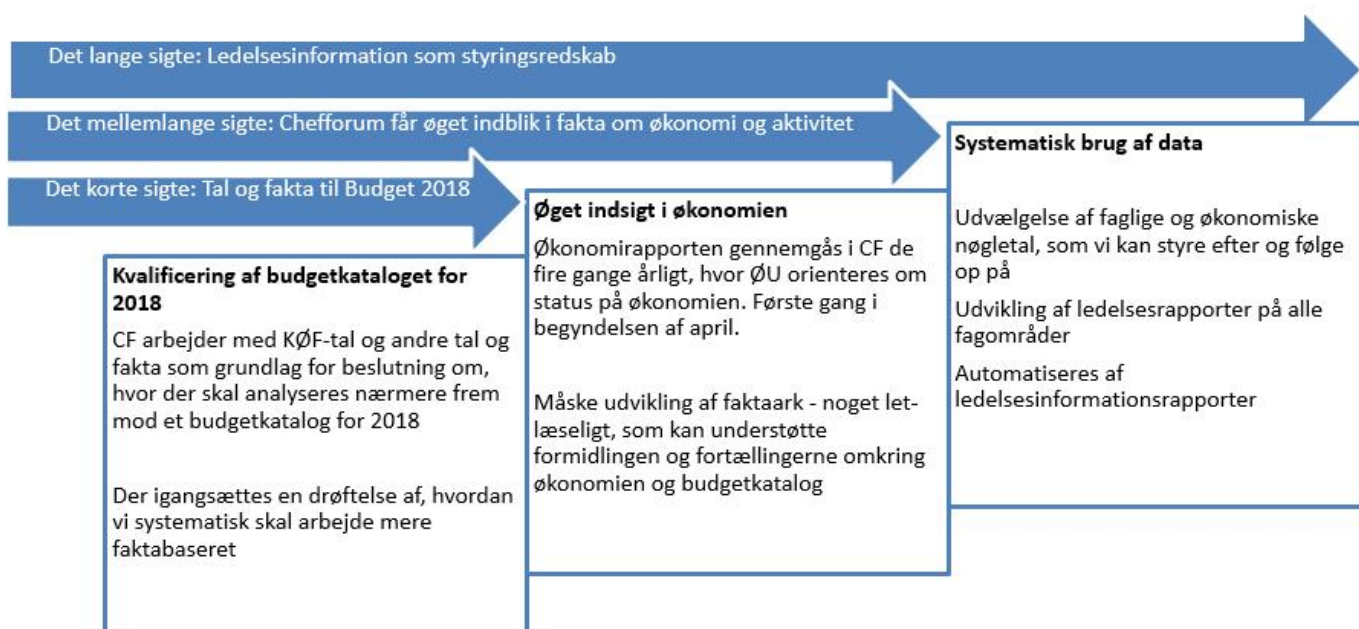
Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum fortsætter drøftelserne af brugen af tal og fakta i budgetprocessen.

Sagsfremstilling

På møderne den 9. februar, den 2. marts og den 15. marts påbegyndes arbejdet i Chefforum omkring, hvordan vi kan anvende KØF-tal og andre relevante tal og fakta i budgetprocessen og til at kvalificere det kommende budgetkatalog. Formålet er samtidig, at der igangsættes et udviklingsarbejde i forhold til at arbejde mere systematisk med data. Drøftelserne i chefforum kan således ses som startskuddet på det strategiske træk frem mod en mere systematisk brug af data og forening af fakta og fortællinger. Figuren nedenfor illustrerer de tre spor, der skal arbejdes med parallelt.

Tal og fakta



Drøftelserne skal først og fremmest lede frem til, at CF tager stilling til, hvilke nye analyser der skal sættes i gang frem mod et budgetkatalog for 2018, og hvordan der skal arbejdes videre om tværgående indsatser og/eller tværgående afhængigheder.

Den 2. marts fortsættes arbejdet fra sidst med de resterende områder. Vi forbereder os sammen fra kl. 9.00 til 9.30 som start på CF-mødet.

Beslutning

Chefforum arbejdede med KØF's nøgletal indenfor 4 områder:

By, Kultur og fritid - hvor drøftelsen bl.a. fokuserede på disse temaer:

- Hvordan afdækker man aktivitets- og udfordringsniveauer?
- Hvordan afdækkes aktiviteter, der går på tværs?
- Kan det gøres tydeligere, hvordan området taler ind i en større social sammenhæng?
- Er der match, eller mismatch, mellem arrangementer/tilbud og målgrupper, hvad angår fx biblioteker og Musikskole?

Drift & Service - hvor drøftelsen bl.a. fokuserede på disse temaer:

- Forskellen på budget 17 og budget 18 - hvorfor er budget 2018 større?
- Albertslund Kommune er billige på rengøringsdelen - hvad ligger til grund for det?
- Det er et område, hvor der er en politisk forventning om, at den kommunale drift knytter an til et socialt ansvar: Hvad er balancegangen mellem effektivitet og socialt ansvar?
- Er der potentiale i driftsfællesskaber?

- Hvad er forholdet mellem effektivitet (i rengøring) og bygningers størrelse og alder?

Miljø & Teknik - hvor drøftelsen bl.a. fokuserede på disse temaer:

- Hvordan er vægtningen mellem vedligehold og nybyg?
- Hvordan formidles den overordnede plan for bygninger (og den politiske prioritering) til organisationen?
- Hvordan er forholdet mellem bygninger, der udfases og nybyg - og hvordan formidles denne sammenhæng til politikerne?
- Der er en udfordring med at komme bagom KØF-tallene

Dagtilbud - hvor drøftelsen bl.a. fokuserede på disse temaer:

- Området har forholdsvis høje nettoudgifter - hvorfor er det sådan, og hvad får man for pengene?
- Hvorfor er dækningsgraden for flygtninge og efterkommere lavere, end de kommuner vi normalt sammenligner os med?
- Er der tilstrækkelig viden om, hvem der deltager i de forskellige tilbud og i hvilket omfang tilbuddene bruges?
- Hvorfor ligger Albertslund Kommune så højt på søskenderabat i forhold til fx Ishøj?
- Albertslund Kommune har færre børn pr. ansat i forhold til landsgennemsnittet - hvad får kommunen ud af det?

Efter den fælles drøftelse holdt Helle Gehlert et oplæg om regnskabet for 2016. Helle fremlagde bl.a. disse pointer:

- Overordnet set ser regnskabet for 2016 pænt ud - med et mindre forbrug på stort set alle områder, bortset fra Sundhed, Pleje & Omsorg
- Kommunen overholder den økonomiske målsætning om overskud på driftsbalancen på 30-40 mio. kr.
- Regnskab 2016 vidner om en stor økonomisk "buffer" og retter en opmærksomhed på kommunens evne til at budgettere.
- Der kan være en politisk udfordring i at aflevere et regnskab med overskud samtidigt med, at der varsles store besparelser for de kommende år
- Det ser ikke ud til, at kommunen vil leve op til målet om en driftsbalance på mellem 40 og 50 mio. kr. i 2018. Dette selv om besparelser, som følge af analyser, udmøntes.
- Forskellige områder er under pres bl.a. Sundhed, Pleje & Omsorg og det specialiserede voksen- og børneområde

Punkt 3: CF - Uddannelse i netværksledelse

00.00.00-A00-3-17

Anledning

I overensstemmelse med Netværksstrukturen version 3 tilrettelægges endnu et forløb i netværksledelse. Her gives en beskrivelse af uddannelsesforløbet for kommende netværksledere med opstart september 2017.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum drøfter indholdet af uddannelsesforløbet
2. at chefforum godkender den tidsmæssige placering af uddannelsesforløbet

Sagsfremstilling

Et nyt hold af medarbejdere skal uddannes som netværksledere med opstart i september 2017. Formålet med uddannelsesforløbet er at understøtte deltagerne i at kunne tage netværksledelse i AK som en netværksbaseret organisation.

Uddannelsesforløbet er udarbejdet i samarbejde med professionshøjskolen VIA University College og er særligt tilrettelagt med udgangspunkt i en Albertslund kontekst. Formelt set kobles uddannelsesforløbet på modulet "Ledelse af samskabelsesprocesser" på "Diplomuddannelsen i ledelse" og udløser derfor efter endt forløb 5 erts point.

Uddannelsesforløbet er tilrettelagt i tre på hinanden følgende faser:

1. En opstartsfas (primo sep.: 3 dage): Deltagerne får indsigt i AK's tanker om netværksstrukturen og introduceres til almene ledelsesperspektiver.
2. Uddannelsesfas (okt. - jan.: 5 dage + eksamen): Deltagerne følger modulet "Ledelse af samskabelsesprocesser".
3. Træningsfas (feb. 2018 -->): Deltagerne træner de kompetencer, de har opnået gennem uddannelsesfasen, og som de skal benytte for at udfylde deres funktioner i netværksstrukturen såvel som i basisorganisationen. Som en del af træningsfasen og det videre forløb som netværksleder, indgår de i et kompetencefællesskab af netværksledere, der har til hensigt at styrke og understøtte den netværksbaseret organisation. Det er Sekretariatet for Netværksstrukturens (SN) opgave at understøtte dette fællesskab og herved sikre det videre kompetencetræk i kommunen.

Deltagelsen i modulet "Ledelse af samskabelsesprocesser" indbefatter fem hele undervisningsdage, og temaerne for de enkelte undervisningsgange er:

- Samskabelse i et netværksperspektiv - ny form for velfærd

Underviser: Jens Ulrich (ledelseskonsulent og ph.d.)

- Borgerinddragelse, samarbejde med frivillige organisationer og værdiskabelse

Underviser: Jens Ulrich (ledelseskonsulent og ph.d.)

- Ledelse og kommunikation i (innovative) samskabelsesprocesser

Underviser: Bente Lindgaard (lektor og konsulent)

- Ledelse og procesfacilitering

Underviser: Bente Lindgaard (lektor og konsulent)

- Samskabelse og netværk i et tværoorganisatorisk perspektiv

Underviser: Jens Ulrich (ledelseskonsulent og ph.d.)

For beskrivelse af formål og indhold for de enkelte undervisningsgange se bilaget "Undervisningsgange".
Underviseres CV vedlægges endvidere som bilag.

Antal deltagere og pris

Vi forventer at rekruttere ca. 25 deltagere til uddannelsesforløbet.
Betalingsfordelingen mellem basisorganisationen og SN er 50/50. Det vil sige, at udgiften pr. deltager er:
7725 kr. inkl. forplejning og kompendium.

Målgruppe og rekrutteringsstrategi

For at deltagerne og Albertslund Kommune får det optimale udbytte ud af uddannelsesforløbet, er det centralt, at deltagerne og deres PL'ere er villige til fremadrettet at være en drivkraft på de tværgående løsninger i kommunen. Det vil sige, at de skal være indstillet på, at de forpligter sig, både som kommende netværksleder og som PL, til at stille sig til rådighed for organisationen.

Målgruppen for forløbet er typisk medarbejdere, der: 1) er inde i et co-driver track, 2) arbejder i netværk, og som har ambitioner om at komme i betragtning til at blive netværksledere og 3) har interesse for netværksledelse og ledelse af samskabelse.

Deltagerne behøver altså ikke at være ledere, men skal være indstillet på at indtage en ledelsesposition.

Et af formålene med uddannelsesforløbet er at understøtte den kulturændring vi ønsker at skabe med netværksorganiseringen i AK. Vi mener derfor, at det er afgørende, at kommende netværksledere også består af medarbejdere i borgernære positioner. På det ideelle uddannelseshold er der derfor en ligelig fordeling mellem decentrale medarbejdere og konsulenter.

Strategien for rekruttering af deltagere på uddannelsesforløbet består af fire spor. Det ene spor er et "top-down" spor, hvor potentielle kandidater opfordres af PL'ere i kommunen. SN sender mail ud til alle ledere med information om uddannelsesforløbet, samt en guide til PL ift., hvad de skal kigge efter, når de skal spotte ledertalenter med tværgående potentiale (se nedenstående bullets):

Tegn på den gode netværksleder

- Medarbejderen, der altid stiller spørgsmål i stedet for kun at svare.
- Medarbejderen, der altid vælger at inddrage andre og nye samarbejdspartnere.
- Medarbejderen, der tror på, at I kan gøre det bedre (ser potentialer og forbedringsmuligheder).
- Medarbejderen, der selv ser behov og "huller" og handler på dem.
- Medarbejderen, der kan indtage en faciliterende rolle og styre en proces fra start til slut.
- Medarbejderen, der kan lide at udfordre sig selv og udvikle egne kompetencer.
- Medarbejderen, der kan motivere og inspirere de folk han/hun arbejder med.
- Medarbejderen, der er god til at skabe relationer.

Det andet rekrutteringsspor er et "bottom-up" spor, hvor medarbejdere, der har interesse for netværksledelse og ledelse af samskabelse kan ansøge (SN orienterer om ansøgningsproces og uddannelsesforløbet mm. i mail, via medarbejderhjemmesiden og i Pip'et). Det tredje spor er et "netværksspor", hvor nuværende og tidligere netværksledere, samt deltagere på det tværkommunale netværk for social innovation kontaktes mhp. at få dem til at anbefale og opfordre særligt relevante medarbejdere i kommunen til at ansøge.

Det fjerde og sidste spor er co-driver tracket. Medarbejdere, der er, eller har været, co-drivere forventes at ansøge.

Ansøgningsproces

Ansøgere sender en motiveret beskrivelse af, hvorfor de gerne vil arbejde netværksbaseret og være netværksleder. Deadline herfor er 16.maj.

De mest relevante ansøgere udvælges på baggrund af en samtale mellem ansøger, ansøgers PL og SN. Ved at afholde samtaler skærper vi kriterierne for udvælgelse, og der skabes de bedste betingelser for, at både PL og ansøger sammen

med SN får samtalen om og klarlagt de fremadrettede forpligtelser ift. at lede netværk og understøtte det tværgående arbejde i AK.

Alle typer af ansøgere (co-drivere, decentrale medarbejdere, konsulenter) skal igennem sammen ansøgnings- og udvælgelsesproces.

Oversigt med liste over mulige deltagere indstilles til godkendelse hos CF d. 14.juni.

Beslutning

Chefforum drøftede uddannelsesforløbet med flg. fokuspunkter:

Vedr. rekruttering:

- Er 25 personer det rette antal deltagere? Her var svaret, at det antal er valgt for at kunne etablere et hold samt sikre en vis volumen trods eventuel afgang fra holdet
- Det konkluderes, at antallet på 25 fastholdes, evt. skal nogle medarbejdere "prikkes"
- Chefforum ønsker, at den primære målgruppe bliver konsulenter og niveau 5 ledere (fx souschefer), sekundært den faglige medarbejdergruppe (formuleres som et tilbud)
- Rekrutteringsdeadline skydes til 1. juni 2017 (efter behandling af budgetanalyser)

Vedr. indhold:

- Jette Runchel gjorde opmærksom på, at netværkslederuddannelsen skal være med til at udvikle kompetencer, der kan spille ind i nye måder at arbejde på i kommunen fx et politisk ønske om mere borgerinddragelse
- Chefforum ønsker opmærksomhed på, hvad deltagerne skal bruge uddannelsen til: Drive noget internt vs. drive noget, der er tværgående?
- Der ønskes en fjerde "bobbel" i illustrationen af uddannelsens indhold, der handler om kompetencen til at drive en udvikling frem i egen afdeling
- Det skal være meget klart, hvad man forventer af netværkslederne efter endt uddannelse

Chefforum godkendte den tidsmæssige placering af uddannelsesforløbet

Bilag

Uddannelsespejce 2017

Bilag 1 - undervisningsgange

Ansøgermotivation netværkslederuddannelse NS 3

CV på undervisere

Punkt 4: CF - Netværkstemaer med opstart april 2017

00.01.00-A00-3-17

Anledning

Status på netværk med opstart april 2017, herunder særligt fokus på netværket om boligsociale indsatser for udsatte familier.

Dagsordenspunktet eftersendes.

Beslutning

Mette Horsgaard og Jette Runchel orienterede om, at netværket om boligsociale indsatser bliver et læringsnetværk med fokus på det tværgående samarbejde. Dette for at undgå overlap med projekter under helhedsplanen.

Punkt 5: CF - Spilleregler for god økonomistyring

00.32.02-P24-1-16

Anledning

Kommunalbestyrelsen har vedtaget en revision af Spilleregler for god økonomistyring d. 13.12.2016. Det har en betydning for særligt kommunens ledelsestilsyn og økonomistyring af eksternt finansierede projekter

Indstilling

Chef for Økonomi og Stab indstiller,

- at chefforum tager implementering af nyt ledelsestilsyn til efterretning
- at chefforum tager nye arbejdsgange om økonomistyring af eksternt finansierede projekter til efterretning

Sagsfremstilling

I december 2016 vedtog Kommunalbestyrelsen en række ændringer (en del ajourføringer) i kommunens Spilleregler for god økonomistyring

De væsentligste ændringer i Spillereglerne er følgende:

1. Ledelsestilsyn konceptet.
2. Økonomistyring af eksternt finansierede projekter.

Reviderede ledelsestilsyn

I det reviderede tilsyn er fokus på:

- 1) Budgetopfølgning
- 2) Bilagskontrol
- 3) Lønkontroller, herunder lønopfølgning, særydelser, ferieafholdelse og kontrol af arbejdssteds ansatte.

Plan for implementering af det reviderede ledelsestilsyn

1. Der er afholdt 1 workshop internt i Økonomi og Stab med henblik på at gennemgå implementeringsplanen, samt kontrollerne i Økonomi og Stab (er gennemført).
2. Medarbejdersiden er opdateret med administrative procedurer omkring det nye ledelsestilsyn (er gennemført).
3. Afholde workshops i alle de enkelte afdelinger, de 4 afdelinger på BSV området i foråret, 4 afdelinger i BKMB om efteråret for at afklare roller, risici og tilrettelægge kontrollerne.
4. Afprøve og udvikle nyt IT system, som understøtter lederne i deres ledelsestilsynsopgaver – eksempelvis ved opgavelister, dokumentation, sende reminder (hvis opgaverne ikke ”krydses af”) mv.
5. Give en samlet status på kommunens ledelsestilsyn til DIF.
6. Løbende understøtte ledere og nøglemedarbejdere, der foretager ledelsestilsynsopgaver.
7. Halvårligt udtages 5 enheder til ledelsestilsyn (en eksisterende praksis, der ikke er ny)

Nye retningslinjer for økonomistyring af eksternt finansierede projekter

Bilag 2 "Økonomistyring af eksternt finansierede projekter" indeholder en kort beskrivelse af håndtering og tilrettelæggelse af økonomistyring i projekterne fra start til slut.

Økonomi og Stab har oprettet et afsnit på medarbejdersiden, hvor de administrative procedurer er nøje beskrevet og bliver ajourført løbende. Formålet med at anvende de fastlagte procedurer fra begyndelsen, dvs. inden ansøgningen sendes er at undgå eksempelvis tilbagebetalingen af midler på grund af administrative fejl. Et af de administrative tiltag, som allerede ligger på medarbejdersiden, er det projektskema, som blev godkendt af Chefforum sidste år. Projektskemaet har til formål at støtte projektlederne med at sikre en ensartet og korrekt budget og regnskabspraksis i forbindelse med administration af kommunens projekter med ekstern finansiering.

Beslutning

Chefforum tog implementering af nyt ledelsestilsyn til efterretning.

Chefforum tog nye arbejdsgange om økonomistyring af eksternt finansierede projekter til efterretning.

Der blev gjort opmærksom på, at det skal være ledere, der deltager i workshops - ikke medarbejdere. Afdelingschefen beslutter, hvem der skal med.

Bilag

Tidsplan for implementeringen af nyt ledelsestilsyn

Spilleregul for eksternt finansierede projekter

Punkt 6: CF - Orientering om udbudsplan 2017

88.00.00-A00-7-16

Anledning

Udbudsplan 2017 fremsendes til Chefforum til orientering.

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at chefforum tager Udbudsplan 2017 til efterretning

Sagsfremstilling

Af planen fremgår planlagte udbud for 2017 samt i hvilket regi, de udføres. Endvidere fremgår øvrige mål for 2017, hvor fokus ikke mindst er på indkøbsanalysen og implementering heraf, udarbejdelse af indkøbspolitik og udbudsstrategi for 2018-2021 samt udarbejdelse af LIS for indkøbsområdet.

Endvidere er der en gennemgang af, hvordan det er gået med at realisere udbudsplan og mål for 2016.

Beslutning

Chefforum tog udbudsplan 2017 til efterretning.

Bilag

Udbudsplan 2017

Punkt 7: CF - Evt.

00.01.00-A00-3-17

Beslutning

Chefforum blev mindet om, at der skal udvælges 3-5 mål i Vision & Strategi til brug for arbejdet på Store Lederdøgn.

Jette Runchel orienterede om et indslag i medierne vedr. Vridsløselille Statsfængsel, der muligvis kan betyde, at overtagelsen af fængelsgrunden rykker nærmere.