

REFERAT Chefforum d. 05-10-2017

Mødedato Torsdag d. 05. oktober 2017 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Borgerrådgiverkursus: den kommunale ramme og god sagsbehandling.....	4
CF - Budget 2018 - handlingsplan ved afskedigelser.....	5
CF - Orientering om Økonomi og Stabs interne revision 2017.....	6
CF - Orientering om budgettet.....	7
CF - Evt.....	8

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-3-17

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen for mødet godkendes.
2. at referatet for mødet den 21. september godkendes.

Beslutning

Dagsordenen for mødet blev godkendt.

Referatet fra mødet den 21. september blev godkendt.

Punkt 2: CF - Borgerrådgiverkursus: den kommunale ramme og god sagsbehandling

17.00.00-G20-1-16

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Som et led i planen for den tværgående kompetenceudvikling blev det i sommeren 2016 besluttet på Chefforum, at alle ansatte på rådhuset gennemfører et obligatorisk kursus om god sagsbehandling i kommunen. Kurset afholdes af Borgerrådgiver Pernille Bischoff. Kurset er tillige en opfølgning på borgerrådgiverens anbefaling i den beretning, der blev behandlet af kommunalbestyrelsen i juni 2016. Kursusgangene for alle rådhusansatte er ved at blive tilrettelagt til afholdelse i efterår/vinter 2017 og forår 2018.

Chefforum vedtog den 28. juni 2017, at der indledes med et indledende oplæg for chefforum.

På dette møde holdes oplægget for chefforum. Oplægget er en komprimeret udgave af det kursus der holdes for medarbejderne men med de samme elementer.

Medarbejderne er på kurset inddelt i to moduler, med et gennemgående fokus på de forvaltningsretlige rammer.

Introduktion	Præsentation og rammesætning
Kommunen som politisk styret organisation	Kommunens opbygning og opgaver, samspillet mellem politikere, administration og borgere.
Grundlæggende forvaltningsret	Principper og sagsbehandlingsproces samt forvaltningsretlige nedslag: Notatpligt/journalisering, vejledning, afgørelser mv.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning. Slides fra oplægget sendes ud til chefforum på mail.

Punkt 3: CF - Budget 2018 - handlingsplan ved afskedigelser

81.36.05-G01-1-17

Anledning

I forbindelse med budget 18, fremlægges en handlingsplan ved afskedigelser.

Sagsfremstilling

Budget 2018 skal vedtages den 10. oktober 2017. Herefter vil der sandsynligvis i mindre omfang skulle finde afskedigelser sted.

I Albertslund Kommune har vi tradition for at processen omkring afskedigelserne tilrettelægges så professionelt og gennemsigtigt som muligt.

I bilag 1 er vedlagt en handlingsplan, som KommuneMED blev orienteret om i september 2017. De gule felter er nye. Det er vigtigt, at vi har opmærksomhed på processen og de givne deadlines, så vi sikrer at processen løber som forudsat.

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orientering tages til efterretning

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning. Der er en opmærksomhed på at cheferne melder ind til personalekonsulenterne hvordan administrationsbesparelserne gives an, så der så vidt muligt søges at arbejde med omplacering. Der ligger en håndbog til vejledning i at håndtere processen.

På næste møde chefforum-møde drøftes udfordringen med at udmønte den administrative besparelse der er lagt på til i budgetaftalen.

Bilag

Personalereduktionsplan-budget-2018-chefforum

Punkt 4: CF - Orientering om Økonomi og Stabs interne revision 2017

00.32.00-K01-2-17

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller;

1. at chefforum tager gennemførelsen af den interne revision til efterretning.

Sagsfremstilling

Økonomi og Stab vil gennemføre intern revision i efterår 2017. I lighed med tidligere år udvælges 5 institutioner til et anmeldt besøg.

Formålet med besøget er:

1. sikre at kommunens økonomiske fundament er i orden,
2. udvikle Økonomi og Stabs ydelser (callcenter, intern revision mv.) samt
3. give kommunens ledere en større tryghed i forhold til økonomisk administrative procedurer.

I foråret 2017 blev følgende enheder besøgt:

- Sekretariat for Politik & Ledelse
- Biblioteket (By, kultur, Miljø & Beskæftigelse)
- Brøndagerskolen (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Intern Service (By, kultur, Miljø & Beskæftigelse)
- Sundhedsplejen (Børn, Sundhed & Velfærd)

I efterår 2017 vil følgende enheder modtage besøg:

- Bakkens hjerte (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Hjemmeplejen og genoptræning (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Egelundsskolen (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Musikskolen (By, kultur, Miljø & Beskæftigelse)
- Rengøringsafdelingen (By, kultur, Miljø & Beskæftigelse)

Økonomi og Stab har ansvaret for at understøtte implementeringen af et velfungerende økonomisk ledelsestilsyn. I den rolle ligger både at kontrollere, at kommunens ledere overholder regler og retningslinjer samt sikre at lederne får den nødvendige vejledning. For at skabe mest mulig værdi for den enkelte leder, vil det økonomiske ledelsestilsyn være anmeldt og forberedt med en spørgeguide.

Beslutning

Chefforum tog gennemførelsen af den interne revision til efterretning.

Punkt 5: CF - Orientering om budgettet

00.01.00-A00-41-17

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at den mundtlige orientering tages til efterretning.

Sagsfremstilling

På mødet gives en mundtlig orientering om budgetprocessen.

Beslutning

Der er indgået en budgetaftale. Der orienteres nærmere på et møde efter Kommunalbestyrelsesmødet hvor budget bliver endeligt vedtaget.

Punkt 6: CF - Evt.

00.01.00-A00-3-17

Beslutning

Helle orienterede om en henvendelse fra VIVE om en kvalitativ undersøgelse af kommunale erfaringer og udfordringer med forskellige ansættelseskonstruktioner, der har til formål at belyse hvordan og hvorfor forskellige ansættelseskonstruktioner anvendes. VIVE's undersøgelse vil omfatte interview med HR-chef og /eller HR-konsulent samt interview med en række udvalgte kommunale ledere (ca. 10-15). I hver deltagende kommune vil de første interview blive betragtet som nøgleinterview, hvilket vil sige, at interviewene med HR-afdeling og de første ledere vil foregå ved et besøg i kommunen. De efterfølgende interview med kommunale ledere kan foregå som telefoninterview. Hvert interview forventes at vare ca. 45 min.

I chefforum var der enighed om at vi som kommune deltager i undersøgelsen.