

VIRKSOMHEDSPLAN FOR ØKONOMI OG STAB 2016-2017



Albertslund Kommune



www.albertslund.dk

Indhold	Indledning.....5
	Økonomi og Stabs organisering.....5
	Hvorfor er vi her?.....5
	Indsatsområder 2016.....5
	Indsatsområder.....6
	1. SMARTere administration.....6
	2. Læring i en netværksbaseret organisation.....8
	3. Fokus på kvaliteten/ effekten af vores indsats.....9
	4. Økonomi og Stabs interne udvikling.....11
	Opfølgning på Økonomi og Stabs mål fra 2015.....12

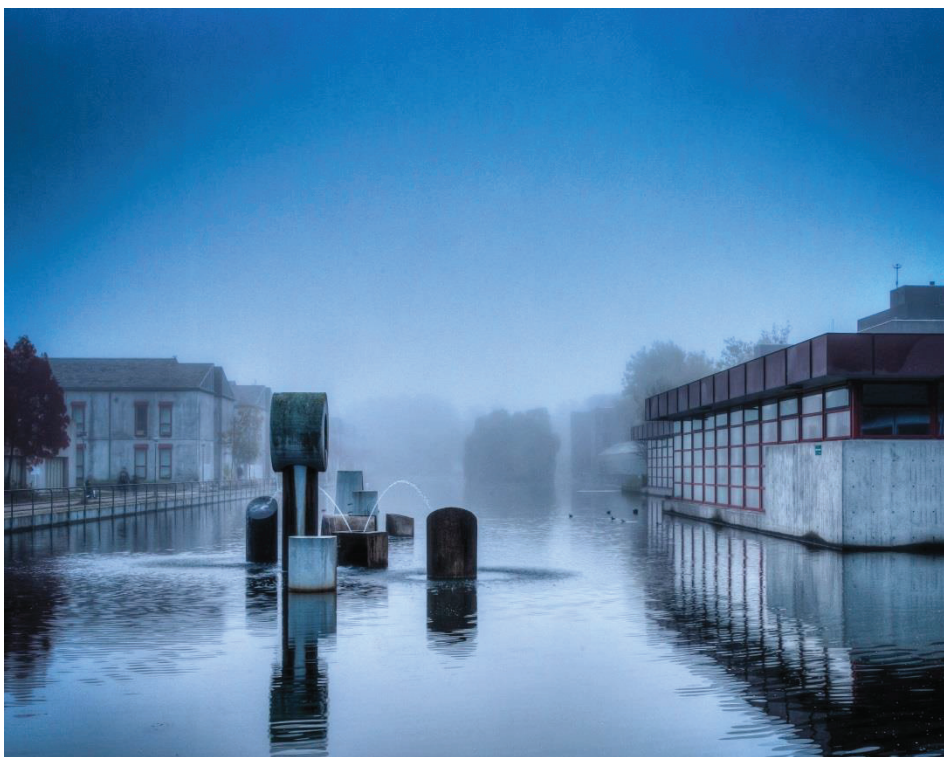


En partner i organisationen

Vi skaber de bedste løsninger i et tæt samarbejde på tværs af fagligheder og afdelinger

Vi kendes på:

Sammenhængskraft, forretningsforståelse og ansvarlighed



Vores kerneopgave

Vi arbejder behærdigt på at skabe offentlig værdi og give de politiske visioner luft under vingerne

Indledning

Økonomi- og Stab adskiller sig fra den øvrige organisation ved først og fremmest at arbejde på de indre linjer. Det er vores ansvar, at der er styr på basis (økonomi, It, personale, Jura og HR) så den øvrige organisation kan koncentrere sig om at understøtte og udvikle rammerne om det gode liv i fremtidens bæredygtige velfærdsby; Albertslund. Det er samtidig Økonomi og Stabs ansvar at drive og kvalificere udviklingstiltag, beslutningsgrundlag og tværgående indsatser i hele organisationen, som sætter Albertslund Kommune i stand til at indfri de politiske visioner og strategier. Endelig har Økonomi og Stab en central opgave med at skabe et økonomisk råderum i Albertslund Kommune og tage medansvar for Albertslund Kommunes økonomiske, sociale og miljømæssige bæredygtighed.

Økonomi- og Stab samarbejder med alle dele og niveauer i organisationen. Udgangspunktet er et tværfagligt hold af specialiserede medarbejdere, der kombinerer dybdegående viden på enkeltområder med et skarpt blik for muligheder og behov i den samlede organisation. Vi baserer vores indsats på et fundament af sammenhængskraft, forretningsforståelse og ansvarlighed, fordi vi mener det styrker os i vores bestræbelser på, at understøtte og bevæge organisationen i indsatsen for at gøre Albertslund til en attraktiv og levende by, hvor børn, det grønne og fællesskabet er i centrum.

Vi har i 2015 haft fokus på, at udvikle vores rolle fra ofte at være primært servicerende til i højere grad at være en partner i organisationen. Det betyder, at vi på alle vores fagområder går efter det ligeværdige og gensidigt udviklende partnerskab, hvor vi stiller krav til hinanden, forstyrrer hinanden, har fokus på at spille hinanden gode og i fællesskab finder de bedste løsninger. I 2016 -2017 skruer vi op for samskabelsen med kollegaer, samarbejdspartner og borgere.

Økonomi og Stabs organisering

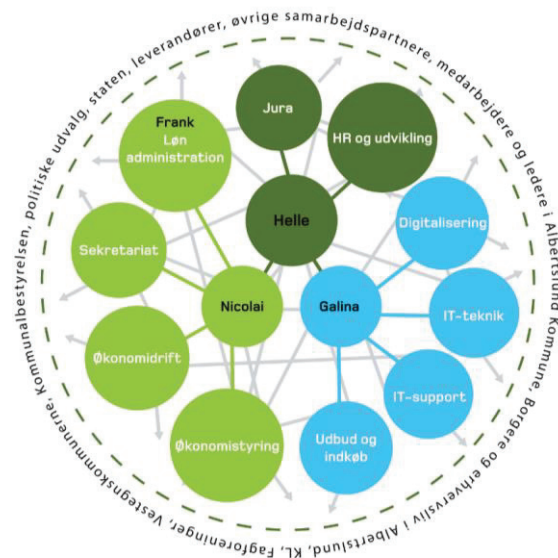
Økonomi- og Stab er sammensat af medarbejdere med en bred vifte af kompetencer indenfor:

- Økonomistyring (herunder support, analyse, ledelsesinformation, kontrol m.m.)
- Udbud og indkøb
- Organisationsudvikling
- Jura
- Ledelses- og personaleudvikling
- It-drift og support
- Digital-udvikling og innovation
- Procesfacilitering
- Projektledelse
- Lønadministration
- Netværksledelse

Vi varetager økonomidrift og styring, IT-support og drift, tværgående digitaliseringstræk, HR drift og udvikling samt juridisk bistand. Herudover igangsætter og driver vi tværgående udviklingstræk, netværk, afvikler lands- og kommunalpolitisk valg samt koordinere og udvikle MED- og AMR arbejdet.

Vi er ca. 60 faste medarbejdere og dertil kommer en række studerende, praktikanter, løntilskudsansatte, elever og seniorjobbere.

Økonomi- og Stab er organiseret i 8 enheder og en ledergruppe.



Hvorfor er vi her?

Vi er det solide fundament, der styrker ledere og medarbejdere i at drive og udvikle velfærd med mest mulig værdi for borgerne. Vi løser vores opgaver efter "back and kick" princippet i et tæt partnerskab med resten af organisationen, og indtager ofte rollen som vidensbank, supporter, facilitator, kvalitetssikrer, udvikler og/eller analytiker.

Indsatsområder

I 2014 - 2015 handlede den store indsats på organisationsudviklingsfronten om netværk og udviklingen af en ny Vision-Strategi for Albertslund Kommune. Den nye Vision og Strategi er nu vedtaget, implementeringen er i fuld gang, og netværksstrukturen udvikler og forgrener sig bl.a. via den indsats de fire netværksledere fra Økonomi og Stab bedriver.

I 2016/17 handler organisationsudviklingstrækket i Økonomi og Stab særligt om det, der i Direktørforums indsatsområder 2016-2017 kaldes *organisationens tilpasning til en ny virkelighed*. Det betyder blandt andet, at Økonomi og Stab vil understøtte en udvikling af organisationens evne til at håndtere det at være i konstant forandring, herunder evnen til at foretage stram prioritering af opgaver og projekter med fokus på målene i den nye Vision og Strategi, og på at vores indsats altid skal skabe værdi for borgerne.

Økonomi og Stab ser en fælles forståelse af kerneopgaven og evnen til at prioritere i sit arbejde som centrale drivkræfter til at sikre høj kvalitet, brugertilfredshed og høj medarbejdertrivsel i et arbejdsliv kendetegnet af stor omskiftelighed i forhold til rammer og krav i arbejdet. Derfor vil vi som afdeling understøtte den øvrige organisation i et fokus på kerneopgaven. Ingen må være i tvivl om, hvorfor vi er her og kerneopgaven skal være omdrejningspunktet for enhver handling i den enkelte institution, afdeling eller enhed. Vi får ikke mere tid, men med et klart fokus på kerneopgaven og på de muligheder digitaliseringen rummer, vil Økonomi og Stab understøtte at medarbejdere i Albertslund Kommune bruger deres tid på det rigtige.

I tillæg til dette overordnede fokus for Økonomi og Stabs indsats i 2016/17, vil ØS også byde ind på en række specifikke områder, der er særligt prioriteret i Albertslund Kommune. Det gælder eksempelvis når vi tager del i indsatsen for at ruste børn til fremtiden, udvikle og afprøve velfærdsteknologi, sikre smidige arbejdsgange og mindske bureaukratiet.

Indsatsområderne:

Økonomi og Stab har i 2016/17 særligt fokus på fire indsatsområder, der understøtter den retning der er udstukket for Albertslund Kommune i direktørforums indsatsområder, de politiske visioner om en by for børnene, det grønne og fællesskabet samt "Budgetaftale" 2016.

Det er kendetegnende for vores indsatsområder at de forudsætter et tæt tværgående samarbejde mellem Økonomi og Stab, den resterende organisation og verden omkring os. Økonomi og Stab har brug for perspektiverne "udefra", når vi skal skabe løsninger til nye udfordringer, finde nye veje i kendte udfordringer eller tilpasse eksisterende løsninger til organisationens behov. Vi vil derfor sikre en konsekvent inddragelse af kollegaer, samarbejdspartnere og ind imellem også borgere i en samskabelse af de bedste løsninger for den enkelte afdeling og organisationen som helhed. Ligeledes har vi fokus på konsekvent at søge inspiration udenfor vores egen organisation i forhold til allerede udviklede løsninger, ideer og koncepter som med fordel kan tilpasses og implementeres i Albertslund Kommune.

De fire indsatsområder er:

1. SMARTere administration
2. Læring i en netværksbaseret organisation
3. Fokus på kvaliteten / værdien af vores indsats
4. Økonomi og Stabs interne udvikling

Vi introducerede indsatsområde 1-3 i sidste års virksomhedsplan. Indsatsområderne er tilpasset den retning, der er udstukket fra administrativ og politisk hold i 2015, og vi vil i 2016/17 bygge ovenpå de mål vi nåede og den udvikling vi gennemgik i 2015.

På de kommende sider gennemgås de 4 indsatsområder med hver deres underliggende mål.

1. SMARTere administration

I Albertslund arbejder vi målrettet på at komme helt i front i forhold til nye Smart City teknologier, og i de kommende år vil kommunen have fokus på at udvikle Smart City, som en strategisk ramme for hele byens udvikling. I Økonomi- og Stab prioriterer vi arbejdet med at udvikle administrationen, så den matcher den smarte by. Det gør vi via fig. fokuspunkter:

- Digitalisering
- Forventningsafstemning og dialog
- Smart (i forståelsen; værdiskabende) organisering af det administrative arbejde, der går på tværs internt i Økonomi og Stab og eksternt mellem Økonomi og Stab og Sekretariat for ledelse og politik samt de øvrige afdelinger.

I 2016/17 vil vi i Økonomi og Stab gå målrettet efter at udfordre vaner og systemer – og stille forslag til, hvordan vi kan arbejde smartere.

Mål: Skabe en organisering og styring, der sikrer en

Dokumentation:

succesfuld implementering af "Strategi for den smarte by".

- Der er udarbejdet et oplæg til DIF i samarbejde med Miljø og Teknik. Oplægget har til formål at skabe et overblik over opgaver, ansvar og udfordringer, og samtidig bidrage med anbefalinger til, hvordan der kan skabes en bæredygtig organisering på området.
- Der er udarbejdet en It-strategi

Mål: Digitalisere og effektivisere processer, både internt i Økonomi og Stab og ud i organisationen. Herunder optimere/ standardisere arbejdsgange.

Dokumentation:

- Der er i samarbejde med den øvrige organisation udarbejdet et overblik over personaleadministrationen, der afdækker, hvor det kan være relevant at digitalisere og justere arbejdsgange og eventuelt indføre brugen af apps til digital indberetning (fx. kørsel, løn og fravær).
- Udvikling af mit forventede regnskab (MRF) og styrke lederens kendskab til og brug af MRF
- Optimere mulighederne for brug af disponeringer og dermed prognostisere forbrug. Vi starter med beskæftigelsesområdet og det specialiserede område.

Mål: Flest mulige decentrale institutioner har et internet, der kan håndtere de devices, der bruges på institutionen

Dokumentation: I 2016 opgraderes den digitale infrastruktur. Der er afsat 500.000 kroner i 2016, og yderligere 1 mio. i 2017 og 2018 til formålet.

Mål: Afdække organisationens specifikke behov for understøttelse i digitaliseringsindsatsen.

Dokumentation:

- Digital modenhedsundersøgelse gennemført i 1. halvår af 2016.
- Gennemføre pilotforsøg med task-force til at understøtte implementering af VITAS (system på beskæftigelsesområdet der bl.a. kan optimere digitalisering af lønstilskud mv.) i 1. halvår af 2016.

Mål: Digitalt kompetenceløft af ledere og medarbejdere i Albertslund kommune

Dokumentation:

- Uddannelsesforløbet; Digital ledelse er gennemført og evalueringen viser et øget digitalt mindsæt
- Lederne er blevet styrket i deres arbejde med at løfte medarbejdernes digitale kompetencer
- DIF har i 2016 vedtaget en plan for det videre arbejde med at styrke den digitale ledelse i AK
- Den vedtagne plan tages i brug i 2017
- Det tværgående digitale kompetenceløft af medarbejdere adresseres i den tværgående kompetenceudviklingsplan.

Mål: Drive udviklingen af centrale principper for, hvordan vi arbejder med digitalisering/digitaliserer. Fælles opgaveløsning med andre kommuner – ressource- og kompetencedeling fx den nye digitaliseringsforening.

Dokumentation:

- Principper for digitalisering godkendt af Chefforum.
- Bl.a. fælles implementering af monopolbrud, hvor vi

deler kompetencer og ressourcer

Mål:

1. Understøtte ledernes muligheder for at evaluere og styre via data med fokus på nøgletal og sammenligninger.
2. Afdække og kortlægge udbredelsen af datadrevet ledelse med henblik på at understøtte en ensartet brug og kommunikation af data og datakilder

Dokumentation:

- I første halvår af 2016 er mulighederne i FLIS (kommunernes Fælleskommunale Ledelsesinformation) kortlagt ved et pilotprojekt på sygefraværsområdet
- Skoleområdet og det specialiserede social område kan bruge FLIS data til styring på deres område ud fra konkrete nøgletal
- For områder hvor FLIS ibrugtages afholdelse workshop med fokus på styringsudfordringer og styringsgab.

Mål: At etablere et It-arkitektur målbillede for brugerstyring.

Formålet er at give Albertslund Kommune mulighed for effektivisering arbejdsprocesser, gennemsigtig og sikker adgangsstyring, bedre understøttelse af brugernes mulighed for at bruge et hvilket som helst device et hvilket som helst sted (mobility) samt bedre understøttelse af kravene fra fællesoffentlige digitalisering (herunder monopolbrud, grunddataprogram og brugerportalinitiativ).

Dokumentation: Resultaterne afrapporteres ved levering af en rapport, der bl.a. indeholder følgende:

- Målarkitektur for brugerstyring
- Beskrivelse af det eksisterende it-landskab
- Gap analyse af løsningen i forhold til forretningsmæssige behov og mål.
- Udkast til anbefalet transition for realisering af målene.

Mål: Eftersyn af de økonomiske spilleregler (regnskabsregulativ) og 'spilleregler' for budget.

Dokumentation:

Ajourførte spilleregler, som er godkendt af KB. Der er særligt fokus på ledelsestilsyn, anlæg, regnskab og budget.

2. Læring i en netværksbaseret organisation

I august 2013 implementerede Albertslund kommune en netværksbaseret organisation, der på mange måder er et kulturelt projekt, hvor medarbejdere i kommunen skal lære at arbejde sammen på nye måder, og inddrage borgere og eksterne interessenter i en samskabelse af fremtidens velfærd. Det fordrer nytænkning på mange områder, ikke mindst i forhold til måden, vi arbejder med læring i Albertslund Kommune. I den netværksbaserede organisation er borgeren, brugeren og det omkringliggende samfund medskabere og har indflydelse på hvilken læring vi vil skabe, hvordan vi vil gennemføre den, og hvad vi vil have ud af den.

I Økonomi- og Stab vil vi bl.a. understøtte arbejde med læring ved at have fokus på måden Økonomi- og Stab arbejder med at skabe læring i organisationen. Økonomi og Stab underviser kollegaer i resten af organisationen i brugen af forskellige it-baserede redskaber/systemer, i personalejura, i økonomistyring og meget andet. Men vi arbejder også med læring på mere indirekte vis, når vi fx udvikler, faciliterer og evaluerer tværgående processer såsom budgetproces, visionsproces eller medarbejder/lederudviklingsprocesser.

Når Økonomi og Stab fremadrettet skal arbejde med læring i organisationen, bliver bevægelsen væk fra den traditionelle passive serviceopfattelse hen mod det aktive partnerskabsperspektiv central. Vi vil være nysgerrige på de behov, der præger organisationen og fokusere på den værdi der skabes i læringen for den enkelte og for organisationen som helhed.

Mål: Afprøve nye samarbejdsformer i forbindelse med læring i organisationen.

Dokumentation:

- Medarbejdere der er undervist i Herskinds læringsmetode spreder kendskabet til metoden til øvrige medarbejdere der arbejder med undervisning i it-systemer
- Der etableres en målrettet erfaringsudveksling

- mellem undervisere i ØS
- Der er sket et fald i henvendelser i ØS Callcenter, It-support og lønadministrationen.
- Der udvikles og følges systematisk op på nye læringstiltag.

Mål: Udvikle den interne kommunikation i samarbejde med kommunikationsenheden i Politik og Ledelse (målgrupper, kanalstrategi, koordinering, skriv bedre, mobile enheder m.m.)

Dokumentation:

- Der laves en undersøgelse af behov og ønsker til kommunikation og kanaler blandt kommunens medarbejdergrupper (medarbejdere, ledere, tillidsvalgte mv.). På baggrund heraf udarbejdes forslag til strategi for den interne kommunikation herunder intranet og øvrige kommunikationskanaler. I forlængelse af en drøftelse af forslaget i Chefforum, implementeres den endelige plan.
- Der opstilles en kompetence database i form af et Organigram over medarbejdere. Løsningen forventes implementeret i 2016 4. kvartal

Mål: Understøtte/udbrede viden om effektiviseringsmuligheder med udgangspunkt i fx KORA og KL's inspirationskatalog, løbende analyser og nøgletal

Dokumentation:

- Økonomi og Stab afdækker omfanget af relevante forslag til mulige effektiviseringer i fx inspirationskataloger, nøgletal osv. på alle de store fagområder
- Med udgangspunkt heri udvælges konkrete forslag til mulig effektivisering på 2-3 fagområder
- I samarbejde med de pågældende fagområder udvælges X forslag/forslag for x mio. kr., som indgår i budgettet.

Mål: Udvikle kompetencer (i digitaliseringsforeningen) til arbejdsgangsanalyser/brugerrejser

Dokumentation: Der er udviklet en metode i den Storkøbenhavnske Digitaliseringsforening til analyse og optimering af arbejdsgange ved implementering af digitaliserings projekter. Metoden afprøves på monopolbruddet.

3. Fokus på kvaliteten af vores indsats

I Albertslund Klommune går vi efter at skabe høj kvalitet, med de ressourcer vi har. Borgeren skal opleve mødet med kommunen, som noget der tilfører den enkelte værdi (i bred forstand). Med det udgangspunkt vil vi i Økonomi- og Stab understøtte organisations fokus på kerneopgaven, og dermed også på muligheden for at prioritere i det daglige arbejde. Det handler om at skærpe bevidstheden om, at vi ikke får mere tid, og at vi derfor hele tiden må forholde os til, om vi bruger tiden rigtigt. Med et tydeligt fokus på, hvorfor vi er her, får vi også en reel mulighed for at vælge til og fra hvilket kommer borgeren til gode og i sidste ende skaber øget social kapital og trivsel på arbejdspladsen.

Når vi vil måles på den værdi, vi efterlader hjemme hos den enkelte borger, og ikke på de ydelser borgeren er bevilget, så skal vi samtidig blive dygtigere til at måle på de resultater/den værdi vi skaber, fremfor på antallet af ydelser eller de penge vi bruger.

Økonomi og Stab vil gå foran i det tværgående træk, der handler om, at Albertslund kommune som helhed skal blive bedre til at måle værdien af arbejdet/mødet med borgeren/kollegaen og holde retning i vores indsats ved hjælp af opstillede mål og indikatorer, som understøtter den politiske eller administrative ledelses prioriteringer.

Hvad enten det handler om at måle værdien af Økonomi- og Stabs egen indsats eller at fremme et generelt fokus på værdi, så indebærer det en nysgerrig og systematisk tilgang til, hvad der skaber værdi og dernæst en tydelig kobling mellem ressourcer/afsat budget og den værdi/ brugertilfredshed vi skaber.

Mål: Afdække mulighederne for at øge kvalitet og sammenhæng i understøttelsen og udviklingen af ledelsesorganisationen i samarbejde med Politik og Ledelse

Mål: Understøtte et konsekvent fokus på at få mest muligt ud af ressourcerne – måle på værdi/outcome.

Mål: Optimere tværgående indtægter og nedbringe udgifter

Mål: Tilrettelæggelse af budgetproces med fokus på den fælles opgave

Mål: Klar sammenhæng i de centrale tværgående styringsredskaber

Dokumentation:

- Økonomi og Stab har sammen med Politik og Ledelse formuleret en ramme for understøttelsen af lederorganisationen. Herunder skabt overblik over hvilke opgaver der løses på området i dag, hvilke vi skal løse i de næste to år, hvem der har ansvar for hvad og hvordan vi vil befrugte hinandens arbejde på tværs af ØS og PL.
- Økonomi og Stab har sammen med Politik og Ledelse udviklet rammerne for Lederforum i 2016/17. Rammerne er godkendt i DIF

Dokumentation:

- Økonomi og Stab har formuleret udkast til en ny fælles strategi for økonomisk styring i kommunen, der tydeliggør sammenhængen mellem budgetter, strategier, målsætninger og den værdi/outcome, der skabes.
- Som pilotprojekt har Økonomi og Stab i samarbejde med Social og Familie udviklet en metode til, hvordan vi systematisk kan opsamle viden om værdien af de tilbud, som ydes til borgerne.

Dokumentation:

- Indtægter fra moms og hjemtagelse af statsrefusioner er øget.
- Udgifter til rykkere og forsikring af tjenestemænd er nedbragt

Dokumentation:

- Budgetprocessen har sikret en tættere inddragelse af CF.
- Budgetprocessen har skabt større fokus på investeringsmuligheder samt et fælles ejerskab i forhold til de løsninger, administrationen indstiller til KB med henblik på at gøre kommunens økonomiske situation mere robust.

Dokumentation:

- Økonomi og Stab bidrager til arbejdet i sekretariat for politik og ledelse med at skabe en samlet styringskæde, der skaber værdi for såvel den enkelte leder og den samlede organisation
- Økonomi og Stab udvikler budgetbog 1 så den bliver en hensigtsmæssig og koblet del af de øvrige centrale styringsværktøjer. Udviklingen sker i samarbejde med sekretariat for Politik og Ledelse samt Teknik og Miljø

Mål: Nyt forenklet koncept for årsregnskabet med fokus på læse og brugervenlighed.

Dokumentation:

- Der udarbejdes et nyt koncept for de "Generelle bemærkninger til regnskabet"
- De obligatoriske tabeller i regnskabet revurderes layoutmæssigt i forhold til læsbarhed
- Revisionshusenes modelregnskaber indhentes og vurderes i forhold til implementering i Albertslund Kommune fremadrettet

Mål: Fortsætte implementeringen af informationssikkerhedspolitikken.

Dokumentation:

Gap-analyse inkl. anbefalede tiltag
Revideret informationssikkerhedspolitik, med tilføjelse af privatlivs-principper ift. Smart City-tiltag

4. Økonomi og Stabs interne udvikling

Det fjerde og sidste indsatsområde retter sig mod Økonomi og Stabs egen udvikling. Vi har siden Økonomi og Stabs opståen arbejdet intensivt med at skabe en afdeling, der trækker i samme retning og deler en fælles forståelse af vores opgave og rolle i organisationen. Det har været en rejse med udfordringer, men vi er kommet langt og fungerer i dag som en fælles afdeling med en (nogenlunde) fælles forståelse af vores kerneopgave, en fælles kultur, og med en række underliggende subkulturer.

I de kommende to år, vil vi arbejde videre på at tydeliggøre vores fælles opgave og den gensidige afhængighed vi har på tværs af de 8 underenheder i ØS. Vi vil stille skarpt på de enkelte opgaver og prioriteringen af dem, med fokus på kun at løse de opgaver, der skaber værdi for de enkelte institutioner, afdelinger, organisationen som helhed – og i sidste ende for de borgere, vi er her for. Vi er blevet dygtige til at finde synergierne i det tværgående samarbejde i ØS, men vi kan nå endnu længere i forhold til at inddrage vores "brugere" og bruge vores tid optimalt.

Mål: Skabe rammer/netværk i forhold til læring fx lønadministrationens erfa-netværk – og arbejde systematisk med implementering af den læring, der genereres

Dokumentation: Økonomi og Stabs ledelse følger op på de innovative læringsprocesser i afdelingen, evaluerer dem og sikrer dokumentation af processer. Denne viden formidles til resten af afdelingen på afdelingsmøder eller/og de relevante enheder internt i afdelingen.

Mål: Tage et socialt og uddannelsesmæssigt ansvar og bidrage til Albertslund Kommunes beskæftigelsesindsats

Dokumentation: I 2016/17 er der løbende mindst 8 ansatte (eller i forløb) i ØS som praktikanter, elever, fleksjob, seniorjobbere, løntilskudsansatte eller virksomhedspraktikanter.

Mål:

- Styrket indsats for at tiltrække kompetente praktikanter, løntilskudsansatte og studerende med relevante profiler.
- Styrket udbyttet og/eller læringen både for ØS og for kandidaterne.

Dokumentation: I samarbejde med ØS-MED udarbejdes et koncept for:

- Afdækning af, hvorvidt kandidaterne fagligt kan bidrage til arbejdet/udviklingen i ØS
- Afdækning af, hvordan vi sikrer relevante og udviklende opgaver for kandidaterne, som samtidig skaber udbytte og/eller læring i ØS
- Evaluering af kandidaternes udbytte og sikring af vidensopsamling

Mål: Skabe værdi i Økonomi og Stab af netværksledernes uddannelsesforløb og erfaringer

Dokumentation: Medarbejderne i ØS oplever, at der bliver arbejdet på nye måder, med fokus på værdi og samskabelse. Medarbejdere vil desuden opleve at vi påtager os opgaver, vi ikke kender løsningen på, også når det kræver at vi tager "den snoede sti" frem for den velkendte lige vej.

Mål: Sætte Tage Søndergårds stærke trekant i centrum for Økonomi og Stab indsats; vi vil have brugertilfredshed – høj medarbejdertrivsel og høj kvalitet hele vejen rundt.

Dokumentation: Der er planlagt og gennemført en proces der indbefatter alle medarbejdere i ØS og som gennemføres i et samspil med den øvrige organisation. I processen skærpes ØS-medarbejdernes fælles forståelse af afdelingens kerneopgave og den enkeltes indsats i forhold til denne. Den fælles forståelse indbefatter en fælles forståelse af:

- Målgruppen
- Værdien vi skaber
- Motivationen der driver os
- Ambitionen (hvad vil vi kendes for)

Oplæg til Chefforum med forslag til hvordan der med fordel kan arbejdes med at styrke fokus på kerneopgaven i den samlede organisation.

Opfølgning på Økonomi og Stabs mål 2015

Smart administration

Mål: Vi vil medvirke til at udvikle en effektiv og ressourcebevidst personaleadministration

Dokumentation:

- At der er etableret effektive og utvetydige arbejdsgange på 3 udvalgte fagområder i 2015 (støttekontaktpersoner, plejefamilier og et tredje område). I 2016-17 udvælges endnu 3-6 områder.

Opfølgning:

Målet videreføres, og den første etape (for år 2015) er gennemført som planlagt

Mål: Vi vil skabe en smal og effektiv administrativ

Dokumentation: Der er i samarbejde med den øvrige organisation udarbejdet en analyse af administrationen, der afdækker potentialet og åbner for forskellige handlemuligheder. Analysen fokuserer på to spor:

- 1: Optimering af arbejdsgange og ressourceudnyttelse
- 2: En smartere og smallere administration

Opfølgning:

Målet er delvis opfyldt. Der er gennemført en sammenligning af administrationen (indgik i budget 2016), hvor der blev peget på områder hvor Albertslund har flere årsværk end sammenlignelige kommuner. Implementering af personalereduktionen er sket i de enkelte fagområder ultimo året. Det er endnu ikke muligt at sige i hvilket omfang målet om mere effektiv administration er opfyldt.

På ØS' eget område er gennemført en mere effektiv undervisningsmodel for nye brugere i bilagsbehandling, rapporter og løn. Desuden nedbringer et nyt indkøbssystem de manuelle arbejdsgange i hele kommunen og sikrer at der indkøbes på aftaler. Indkøbssystemet kan også anvendes til analyser samt en effektiv fordeling af besparelser. Endelig er der i forbindelse med implementeringen af SBSYS undersøgt hvilke muligheder der er for effektivisere arbejdsgange.

Mål:

Vi vil understøtte netværksorganisationen ved at gøre det nemt og hurtigt at finde relevant sparring, supportering og samarbejdspartnere for ledere og medarbejdere i Albertslund kommune

Dokumentation:

- Der er udviklet og implementeret en elektronisk kommunikationskanal, som gør det nemt for kollegaer at sparre, udveksle ideer og supportere hinanden på tværs af enheder, afdelinger og adresser

Opfølgning:

Arbejdet pågår og målet videreføres og afsluttes i 2016

Mål: ØS vil gøre Kommunens børn kontantløse – og vi starter på skoleområdet i samarbejde med Skoler og Uddannelse

Dokumentation:

- Der indføres elektroniske kort til alle børn tilmeldt i kommunens skoler, klubber og SFO inden udgangen af 2016.

Opfølgning:

Arbejdet pågår og målet videreføres til 2016. Der er afholdt behovsafklarende møder med interessenter, gennemført studietur til Roskilde Kommune for at se et system i praksis. Der er afholdt en Business Case workshop og en leverandør har vist klubberne hvad deres system har af muligheder for at lette hverdagen og det administrative arbejde. Det er undersøgt om IT i AK er gearret til at køre systemet. Og der er påbegyndt et ideoplæg omkring projektet til Digitaliseringsstyregruppen, herunder peget på de to klubber, der skal være de første på systemet i 2016.

Mål: Vi vil sammen med den øvrige organisationen, i periode 2015-2018, afdække organisationens specifikke behov for digital understøttelse. Vi starter med at afdække og iværksætte målrettet digital understøttelse af Sundhed, Pleje og Omsorgs dokumentationsbehov

Dokumentation:

Gennemført behovsafdækning /foranalyse i samarbejde med Sundhed, Pleje og Omsorg)

Digitaliseringsstyregruppen har vedtaget plan for implementering af digital understøttelse af dokumentering i Sundhed, Pleje og Omsorg

Opfølgning:

Målet er nået.

Mål: Vi vil understøtte et digitalt kompetenceløft af ledere og medarbejdere i Albertslund kommune

Dokumentation:

- Kortlægning af behov i hele organisationen
- Handlingsplan for udvikling af generelle it-kompetencer
- Gennemførte kurser i Analyzer (brugervenligt program til at udarbejde spørgeskemaer til brugerundersøgelser m.m.)
- Gennemført undervisning i I-help (selvbetjeningssystem for oprettelse og opfølgning af sager i it-helpdesk)

Opfølgning:

Der er gennemført en digital modenhedsanalyse, der bl.a. pegede på behovet for at udvikle lederne til dygtige digitale ledere. Der er efterfølgende udviklet et uddannelsesforløb for alle ledere i AK med fokus på at skærpe den digitale ledelse. Uddannelsen er i gang og afsluttes medio 2016. Der er gennemført undervisning i I-help og Analyzer. Målet videreføres i øvrigt til 2016/17

Mål: Vi vil implementere den vedtagne informationssikkerhedspolitik

Dokumentation:

- Målsætninger for informationssikkerhed, godkendt af topledelsen
- Vedtaget sikkerhedsorganisering i AK
- Årshjul for sikkerhedsaktiviteter

Opfølgning: Målet er nået. Det gentages og videreudvikles i 2016/17

Mål: Igangsætte udarbejdelsen af en digitaliseringsstrategi

Dokumentation:

- CF har vedtaget plan for strategiproces

Opfølgning: Målet har ændret sig, da det i stedet er besluttet at udarbejde principper for digitalisering.

Mål: Vi vil skabe SMART branding af Albertslund via CityWifi

Dokumentation:

- "I Albertslund" er startside, når man logger på CityWifi

Potentialet i "I Albertslund" er udnyttet til målrettet branding af Albertslunds særlige kvaliteter, tilbud og muligheder

Opfølgning:

Målet viste sig irrelevant.

Læring i den netværksbaserede organisation

Mål:

Vi vil øge ØS bidrag til og indsigt i det konkrete netværksarbejde i Albertslund Kommune

Dokumentation:

- Minimum 5 ØS medarbejdere, deltager/har deltaget i et netværk i Albertslund kommune i 2015. Forud for netværksdeltagelse aftaler medarbejder og afdelingsleder, hvad "netværksmedarbejderen" skal tage med hjem fra netværksarbejdet, og hvordan ØS som helhed kan drage læring af netværksdeltagelsen.
- Vi har fået en ny uddannet netværksleder
- Vi har bidraget til det analytiske fundament for netværket "Bo i Albertslund" via fx. konsekvensberegninger og visuel præsentation med GIS

Opfølgning:

5 medarbejdere har taget en netværkslederuddannelse og har stået i spidsen for hver deres netværk. Derudover har flere medarbejdere deltaget i netværk. Der er sat nye mål for hvordan netværkslederkompetencerne sættes i spil i ØS i 2016. ØS har ikke været involveret i netværket "Bo i AK".

Mål: Vi vil drive udviklingen af en ny bæredygtig Vision for byen og sikre, at alle ledere og medarbejdere i organisationen kender visionen, kan se sig ind i den og kan definere egen rolle i forhold til at realisere visionen

Dokumentation:

- KB har vedtaget en 4-årig vision for Albertslund by
- Der er udarbejdet en plan for implementering af visionen, som bl.a. omfatter forankring i ledelsesorganisationen

Opfølgning:

Der er udviklet en ny vision og strategi som er politisk vedtaget. Implementeringen pågår og næste skridt tages på Store Lederdag, hvor lederne skal arbejde med at se sig ind i visionen og tage ledelse på det arbejde som visionerne og strategien fordrer.

Mål:

Vi vil tage et socialt ansvar og bidrage til Albertslund kommunes ungeindsats.

Dokumentation:

- ØS har vedvarende ansat 1 person i henholdsvis

løntilskud, elevpraktik, virksomhedspraktik, flexjob og seniorjob og vi sikrer, at alle introduceres grundigt til deres arbejdsopgaver, til arbejdspladsen og til det at være på arbejdsmarkedet. I de tilfælde hvor den aktiverede har en jobplan, understøtter vi arbejdet med at udarbejde og følge op på den aktiveredes jobplan.

Opfølgning:

Målet er opfyldt (og mere til), det gentages og videreudvikles i 2016/17

Mål: Vi vil udarbejde en strategi for økonomistyring i AK, der styrker effektiviteten og giver et større fokus på effekter og resultater. Strategien skal udarbejdes i et partnerskab med den resterende organisation

Dokumentation:

Øs planlægger og gennemfører proces hvor:
-DIF udstikker retning for strategien med udgangspunkt i BDOs model for god kommunal økonomistyring. Modellen sætter blandt andet mål for bevillingsniveau, ledelsesinformation, kompetencer og kommunikation i organisationen.
-CF og evt. øvrige relevante interessenter fra AK inddrages i strategiens udformning
-Strategi for økonomistyring vedtages i DIF og ØU

Opfølgning: Forarbejdet er i gang, og der er udvalgt et område og en referenceleder til indsatsen. Målet videreføres i 2016/2017

Mål: Vi vil afprøve nye samarbejdsformer i forbindelse med læring i organisationen

Dokumentation: Gennemført pilottest af tværfagligt udgående specialistteam (eks. økonom, jurist og it-specialist), som besøger tre udvalgte afdelinger, institutioner, enheder eller lign.(på opfordring) og i fællesskab med "værten" effektiviserer udvalgte arbejdsgange, opgaver m.m.

Opfølgning:

Der er gjort flere spæde forsøg, men målet er ikke nået, og det overvejes pt. om der skal arbejdes videre med det i 2016/17.

Mål: Vi vil sikre en målrettet udvikling af leder og medarbejder kompetencer, der sætter organisationen i stand til at løfte de politiske visioner. (Målet skal ses i sammenhæng med målet om at understøtte et digitalt kompetenceløft)

Dokumentation:

- CF har godkendt en plan for den tværgående kompetenceudvikling
- Introduktionskursus til ledere planlagt, implementeret og evalueret
- Afdækning af kompetencegab på det administrative område generelt og på ØS egne fagområder. i

Tilpasning af ØS´ undervisningstilbud indenfor alle ØS kerneområder: IT, Personale (medarbejdere og ledelse), Økonomi og betjening af politisk og administrativ topledelse.

Opfølgning:

CF vedtog en plan for den tværgående kompetenceudvikling i foråret 2015. Planen skal tilpasses og evalueres en gang om året og godkendes i Chefforum. Der er gennemført et introduktionsforløb for det første hold nye ledere. Forløbet er blevet positivt evalueret og der gennemføres endnu et, når der er samlet et nyt hold. ØS har tilpasset sine undervisningstilbud og fortsætter sit fokus på at udbyde relevant, målrettet undervisning med fokus på organisationens behov. Endelig er der udviklet og igangsat et uddannelsesforløb for alle ledere i kommunen under overskriften Digital Ledelse.

Mål: Implementering af ny organisering på arbejdsmiljø området

Dokumentation:

- Kommissorium for styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring har været forelagt Kommune MED. Der er udarbejdet en arbejdsplan som evalueres ved årets udgang
- Styregruppen bidrager til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Opfølgning:

Der er godkendt kommissorium, årsplan samt organisationsplan for Styregruppen for arbejdsmiljø og risikostyring. Kommissoriet er drøftet i KommuneMED, den 22. april 2015. Drøftelse af bidrag til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i KommuneMED er indsat som punkt i årshjulet for Styregruppen.

Mål: Styrke ledernes og MEDorganisationens viden om og metoder til at arbejde målrettet med trivsel (herunder øge social kapital i AK)

Dokumentation:

- Gennemført trivsels- og APV undersøgelse i foråret 2015, med fokus på Social Kapital, danner udgangspunkt for en målrettet indsats for at øge trivslen og organisationens sociale kapital
- Gennemført træning af ledere og arbejdsmiljørepræsentanter i metoder til at arbejde målrettet med at øge den sociale kapital

Opfølgning:

I februar 2015 gennemførte ØS en trivsels- og APV undersøgelse i hele AK med fokus på Social Kapital. Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter blev efterfølgende trænet i metoder til at arbejde målrettet med at øge den sociale kapital. Der er sat fokus på social kapital på Store MEDDAG, der er lavet lokale handleplaner på baggrund af trivselsmålingen og det er besluttet i KommuneMED at arbejde tværgående med krav i arbejdet i 2016.

Fokus på kvalitet/effekt af vores indsats

Mål: Vi vil tilrettelægge en budgetproces der implementerer ny økonomisk politik.

Dokumentation:

- Budgetkatalog på fremlagt til budgetforhandlingerne i 2015
- Effektiviseringsstrategi politisk vedtaget i KB
- Udvikling af resultatmål i bevillingsbemærkningerne i budgettet og i den efterfølgende opfølgning på regnskabsbemærkningerne i regnskabet
- Belysning af 1-2 områder, der er karakteriseret af større udfordringer, på budgetseminarer for at sikre fokus på kommende udfordringer og handlemuligheder

Opfølgning: Målet er opnået og det videreudvikles i 2016/17

Mål: At udvikle lederenes rolle som effektjægere

Dokumentation:

- Der er etableret et læringsnetværk der skal finde svar på hvordan vi bliver dygtige effektjægere i AK
- Bevægelsen fra fokus på input/proces til effekt skal afspejle sig ved at mere end 50% af alle mål i AK's virksomhedsplaner i 2016 er SMARTe

Opfølgning:

Målet er ikke nået i 2015, og det indgår i stedet, som et delmål i 2016/17 under målet om at understøtte et systematisk

fokus på at få mest muligt ud af ressourcerne – og måle på værdi/outcome.

Mål: Vi vil standardisere og effektivisere it-indkøb og brug

Dokumentation:

- Spare 10% på det decentrale it-forbrug
- Sikre at vi kun har relevante licenser
- Etablere it- leasings model på basis af positiv business case
- Gevinstrealisere på it-indkøbsaftaler

Opfølgning:

Indkøbssystemet Rakat er implementeret og taget i brug i hele kommunen. Analysesystemet er ligeledes implementeret og taget i brug. Som led i implementeringen har der været gennemført undervisning i indkøb og indkøbssystem af knap 100 indkøbere og ledere i AK. Der arbejdes pt på at optimere brugen af begge systemer samt lægge strategien for ledelsesinformation, opfølgning og prioritere de vigtigste indsatsområde m.v.

Der er igangsat et arbejde med at identificere hvilke IT-produkter, det vil være relevant at oprette i indkøbssystemet, så der kan E-handles direkte hos leverandøren via indkøbssystemet. Ligeledes ses på muligheden for gennem indkøbssystemet at bestille produkter, der skal konfigureres hos IT. Det er hensigten med begge processer at opnå tidsbesparelse ifm. med bestilling og indkøb af IT.

Vi har i 2015 tilsluttet kommunen til en ny SKI-aftale på licensområdet, med henblik på bl.a. 365 office. Aftalen træder ikraft marts 2016. Arbejdet med at vurdere hvilke licenser vi har og hvilke vi har brug for fremadrettet pågår.

Modellen for leasing er udviklet og introduceres til chefforum medio februar 2016

Mål: Vi vil i samarbejde med netværksstrukturen udvikle en metode til at måle effekten af det netværksbaserede arbejde

Dokumentation:

Der er udarbejdet en metode, der anviser forskellige greb og processer, der kan understøtte netværksarbejdet med at måle hvorvidt det lykkedes at skabe den ønskede bevægelse for borgeren, medarbejdertrivsel og ressourceforbruget

Opfølgning:

Målet er delvist opfyldt. Der blev udarbejdet et værdiskabelsesværktøj som netværkslederne har anvendt i deres netværk. Værdiskabelsen af hele netværksstrukturen er ikke undersøgt. Målet indgår i 2016/17.

Mål:

Vi vil skabe bedre politiske dagsordner

Dokumentation:

- Revidering af dagsordensskabelon vedtaget i CF
- Evaluering af udviklingen af de politiske sager fra start 2015 til slutningen af 2015. Målet er nået, såfremt politikerne vurderer, at dagsordenspunkterne generelt giver et godt beslutningsgrundlag

Opfølgning:

Der er udarbejdet en ny skabelon som afprøves i 2016

Mål: Vi vil udarbejde model, der kan dokumentere og måle effekt af rehabiliteringsindsats i Sundhed, Pleje og Omsorg. (Målet er tæt forbundet til målet om afdækning af behov for digital understøttelse)

Dokumentation: Model udarbejdet og implementeret i samarbejde med Sundhed, Pleje og Omsorg

Opfølgning:

Målet er ikke nået, og der arbejdes videre med det i 2016/17

Mål: Vi vil:

1. Tydeliggøre kommunens nuværende ledelsesinformation, hvor lederne nemt og brugervenligt kan få basis informationer om sygefravær, løn og forventet regnskab mv.
2. Udvikle ledelsesinformationen, så denne understøtter den faglige udvikling ved at vise sammenhæng mellem input/ressourcer og effekt/resultat

Målet er tæt koblet til målet om strategi for økonomistyring.

Dokumentation:

- Brugen af FLIS (kommunernes Fælleskommunale Ledelsesinformation) er udbredt og implementeret på skoleområdet, ældreområdet og det specialiserede socialområde.
- Ledelsesinformationen er i perioden 2015-2017 udviklet til at have fokus på resultater og effekt af den økonomiske tildeling. Dette vil bl.a. fremgå af økonomirapporteringerne til ØU og direktørforum, f.eks. på de særlige fokusområder: Beskæftigelse, det specialiserede socialområde og ældreområdet.

Der er skabt en klarere sammenhæng mellem aktivitet/effekt og økonomi, som beskrevet i områdebeskrivelser i hhv. budgetbøgerne inden året begynder og i regnskabet, når året er slut.

Opfølgning:

Arbejdet med målet pågår og videreføres til 2016/17. Vi har konstateret at implementering af FLIS er en større opgave end ventet da målet blev formuleret.

Forskellige muligheder for IT-understøttelse af ledelsesinformation er afsøgt og der er et ideoplæg på vej om et pilotprojekt med ledelsesinformation på sygefravær baseret på FLIS data i FLIS præsentationslaget.

Ny lokalforankret lønadministration i Albertslund Kommune

Mål: Overholde følgende servicemål:

- Ansættelser: 5 hverdage fra henvendelse til oprettelse i lønsystem og afsendt ansættelsesbrev
- Mails: Besvares senest to hverdag efter modtagelse
Telefoner ; 95% af alle indgående opkald i telefontiden løftes.

Dokumentation:

- Ansættelse. Manuel sammenligning og statistik.
- Mails: svarmail gemmes i en mappe for sig. Det optælles manuelt
- Telefoner: Kan måles elektronisk via TRIO?

Opfølgning:

Mål opnået

Mål:

Understøtte den tværgående videns udveksling mellem lønadministration og centrale og decentrale brugere.

Dokumentation:

Etableres 2 fora:

- Et med repræsentanter for lønadministrationen og ældreområdet (med vagtplan)
- Et med repræsentanter fra de resterende områder (uden vagtplan)

De to fora har til formål at sikre at viden spredes fra lønadministrationen ud til brugerne og omvendt.

Opfølgning:

Målet er opnået. Der er derudover oprettet et tredje fora for rådhusansatte.

Mål:

Brugertilfredsheden hæves med et point i snit ud fra en 5 point skala

Dokumentation:

Der gennemføres en brugertilfredshedsundersøgelse i november/december 2014, som gentages et år efter. Hvert spørgsmål besvares på en 5 punkts skala. Resultatet af måling nr. 2 skal i gennemsnit være et point højere end den indledende måling.

Opfølgning:

Målet er opnået. Godt og vel - andelen af meget tilfredse brugere er således steget fra 11% til 68%.

Mål: Effektiv drift via maksimal udnyttelse af synergi mellem Økonomi drift, Lønadministrationen og

Dokumentation:

- Gennemgang og procesoptimering af de 5 mest

Personalekonsulenterne

centrale arbejdsgange:

- Løn ved sygdom
- Kommunens håndtering af løntilskud
- Lønrefusion ved barsel
- Lønrefusion ved ansættelser på særlige vilkår

Lønrefusion ved ansættelse af elever

Opfølgning:

Målet er delvist opnået og der arbejdes videre med det i 2016.

OM VIRKSOMHEDSPLANEN

Økonomi- og Stab adskiller sig fra den øvrige organisation ved primært at arbejde på "de indre linjer". Vi har ansvar for, at der er styr på basis (Økonomi, It, personale, Jura og HR) så Albertslund kommune kan koncentrere sig om, at understøtte og udvikle rammerne om det gode liv i Albertslund. Økonomi og Stab skal samtidig drive og kvalificere udviklingstiltag, beslutningsgrundlag og tværgående indsatser. Og så skal vi skabe økonomisk råderum og tage del i Albertslund Kommunes økonomiske, sociale og miljømæssige bæredygtighed.

Økonomi og Stab har i 2016 særligt fokus på fire indsatsområder, der understøtter den retning, der er udstukket politisk og administrativt for Albertslund Kommune i 2016-17. De fire indsatsområder er:

1. SMARTere administration
2. Læring i en netværksbaseret organisation
3. Fokus på kvaliteten / værdien af vores indsats
4. Økonomi og Stabs interne udvikling

