

Direktørforums indsatsområder 2018-2019

Hvert andet år udpeger vi i Direktørforum de strategiske indsatsområder, som vi mener er særligt vigtige at fokusere på, hvis vi skal indfri de politiske mål for kommunens fremtidige udvikling. Det er områder, hvor vi spidser vores indsats til, og hvor vi styrker den tværgående indsats.

Indsatsområderne indarbejdes efterfølgende i de enkelte afdelingers aktiviteter og planer for det kommende år.

I indsatsområderne for 2018 – 2019 ønsker Direktørforum at sætte fokus på to spor, som begge er vigtige for, at vi lykkes med at understøtte organisationen og udviklingen af Albertslund.

1. Et organisationsspor hvor ledelse er det bærende

Der er behov for et indadrettet spor, som understøtter organisationen i forhold til ledelse, og sætte fokus på og styrke vores interne ledelse, så den bedst muligt understøtter medarbejderne.

2. Et byudviklingsspor som understøtter transformationen i byen

Der er behov for et udadrettet spor, som understøtter, at der i hele organisationen er et fokus og et helhedsblik på byens udvikling, og at alle kan se sig som en del af byens transformation.

Organisationssporet

Det at Albertslund lykkes med den gode og rettidige service, byens udvikling, fællesskabet og det gode liv for familier og børn, er afhængig af, at vores ledelse er kompetent og tager et ansvar for helheden. Det er nødvendigt for at vores medarbejdere trives og kan udføre deres opgaver. I dette spor arbejder vi med at understøtte den gode interne ledelse på tværs og igennem de forskellige ledelseslag.

Vi vil arbejde med følgende temaer:

1. Vores ledelsespraksis

Vi vil arbejde med at fremme de grundlæggende dyder omkring god ledelsespraksis, som vi lægger vægt på i Albertslund Kommune, og som betyder noget for, hvordan organisationen performer og kommer i mål og lykkes:

- God forvaltningsskik
Hvordan kan vi som ledere blive gode til at understøtte at nødvendige regler, god forvaltningsskik og økonomistyring efterleves i organisationen – uden at blive regleryttere?
Det handler både om, at organisationen kender og konsekvent arbejder ud fra det lovgrundlag, vi som kommuner har som ramme - og udviser rettidig omhu og ansvarlighed omkring økonomi, lønsumsstyring, personaleadministration m.v.
- Tværgående ledelse
Alle ledere har en pligt og et ansvar for som en del af deres ledelse at se til siden og indtænke, inddrage og tænke frem i forhold til helhedsperspektivet for borgeren og byens udvikling. Vi vil sætte fokus på, hvad det indebærer for lederen - hvad bidrager man selv til og hvad forventes der?

Mål:

Vi vil inden udgangen af 2018 udarbejde et nyt ledelsesgrundlag –for at hjælpe nye (og gamle) ledere på vej. Ledelsesgrundlaget skal svare på, hvad der forventes af afdelingscheferne, niveau 4 og niveau 5 ledere i forhold til god ledelsespraksis – hvad er det for en funktion, man skal udfylde og hvilket ansvar har man.

Ledelsesgrundlaget drøftes og kvalificeres i chefforum, lederforum og Kommune-MED, hvor det også aftales nærmere, hvordan vi får det nye ledelsesgrundlag til at leve.

2. Vores ledelsesegenskaber

Vi vil arbejde med at fremme de gode lederegenskaber, som spiller bedst sammen med Albertslunds DNA og den type ledelse, vi gerne vil have i Albertslund Kommune. Det betyder noget i forhold til, hvordan medarbejderne og organisationen trives, spiller sammen og vi fremstår som en attraktiv arbejdsplads – og i sidste ende om vi kan fastholde og tiltrække de rigtige medarbejdere, nå i mål og lykkes:

- Nærværende og systematisk ledelsesdialog
Dialog og kommunikation med vores medarbejdere er altafgørende for, at de føler sig som en del af et større projekt, at det er meningsfuldt for vores medarbejdere at gå på arbejde og dermed også, at vi får det bedste ud af den enkeltes potentiale. Hvordan sørger vi som ledere for at være nærværende og tydelig i vores dialog med medarbejderne, og hvordan organiserer vi det som en naturlig del af vores ledelsesopgave?
Det kan både handle om at oversætte de politiske og strategiske visioner og beslutninger til hverdagen i driften eller om at følge op og understøtte at kommunens politikker / strategier lever og implementeres i det daglige arbejde.
- Godt arbejdsmiljø
Som ledere har vi et ansvar for at sikre det gode arbejdsmiljø på arbejdspladsen og for vores medarbejdere, og vi har i forhold til vores MED-system en rolle som arbejdsmiljø leder. Hvad betyder det for den enkelte leder, og hvad er det for et ansvar man skal være sig bevidst? I 2018 gennemføres der en ny APV, som giver os mulighed for at måle på arbejdsmiljøet i kommunen, sammenligne på tværs og med tidligere målinger. Hvordan bruger vi som ledere aktivt dette værktøj og samarbejdet mellem leder, AMR og TR?

Mål:

Vi vil inden udgangen af 2018 genfortolke Albertslunds Kommunes værdigrundlag og udarbejde et nyt værdigrundlag, som passer til den virkelighed Albertslund Kommune er i nu. Værdigrundlaget drøftes og kvalificeres i chefforum, lederforum og Kommune-MED, hvor det også aftales nærmere, hvordan vi får værdigrundlaget til at leve.

Der er gennemført en analyse af den interne kommunikation, og der skal nu udvikles nogle understøttende spor – bla. omkring ledelsesdialog. Vi vil i regi af analysen udvikle en ramme og et værktøj for nærværende og systematisk ledelsesdialog, som stilles til rådighed for ledere i kommunen, og som drøftes og kvalificeres i chefforum, lederforum og Kommune-MED.

Vi vil i forbindelse med gennemførelse af den nye APV, definere rollen som arbejdsmiljøleder. Dette drøftes og kvalificeres i chefforum og Kommune-MED i forbindelse med drøftelse af APV'en.

Indsatsområderne i organisationssporet tænkes sammen med det, der i forvejen er i gang om udviklingen af organisation og ledelse og koordineres mellem Sekretariat for Politik & Ledelse og Økonomi & Stab.

Byudviklingssporet

De kommende år vil være præget af en massiv byudvikling i Albertslund, dels i Albertslund Midtby med Albertslund Centrum, områderne omkring Albertslund Centrum, fængselsgrunden og hyldagergrunden, dels i Hersted Industripark med omdannelsesstrategi for området, udviklingen omkring center ved letbanestation og Infrastruktur.

Vi vil arbejde med følgende temaer:

1. Planlægning af byen

Vi vil i selvstændige projekter arbejde med planlægning og understøttelse af byudviklingen, og vi vil styrke at vi tænker i helhed, tænker frem og dimensionerer rigtigt og rettidigt for byens udvikling. Med den uværende planlægning forventer vi en løbende senior/junior rocade og mange nye borgere i Albertslund i de kommende år. Den udvikling kræver et fokus i fagområderne på, hvor byen skal forsynes, hvad der er behov for at planlægge af nye skoler, daginstitutioner, teknologi, infrastruktur m.v. - og ikke mindst hvornår. Det kræver også et fokus på, hvordan vi organiserer den udvikling indadtil i organisationen, så vi kommer i mål med det enkelte projekt, planlægningen på tværs og forsat understøtter at vi skaber en sammenhængende by.

For at understøtte byens udvikling i de kommende år, får vi fra 1. november 2017 en projektdirektør med ansvar for den igangværende og kommende byudvikling. Formålet er at styrke udviklingstrækket i de store omdannelsesprojekter, hvor potentialet for nye boliger, byudviklingen koblet på letbanen og en kraftig udbygning af Albertslund Centrum skal udnyttes.

Mål:

På basis af den nye byudviklings funktion vil Direktørforum fra 2018 etablere et koordinerende byudviklingsforum, som løbende drøfter og godkender fremdriften i projekterne og afklarer større beslutninger, snitfladeudfordringer, strategiske overvejelser, politiske oplæg osv.

Der udarbejdes i første halvår af 2018 en demografisk analyse, og der etableres dialog med boligselskaberne om behovet i de store renoveringsområder samt data indsamling i forhold til flytemønstre m.v.

Herudover vil vi løbende i chefforum rammesætte temadrøftelser omkring byens udvikling, som understøtter vidensdelingen, at vi holder os orienterede og fokuserer på den sammenhængende by.

2. Fortællingen om byen

Den kommende udvikling fordrer, at vi alle er med til at skabe og understøtte fortællingen om, hvilken by, vi gerne vil have. Det er vigtigt i forhold til kommende investorer, borgerforankringen, vores egne medarbejderes forståelse og branding af byen til nye borgere.

Mål:

Der udarbejdes inden udgangen af 2017 en kommunikationsplan for fortællingen om byen, som rækker nogle år ud i fremtiden. Ud fra kommunikationsplanen arbejder vi bevidst i 2018 med kommunikation og meta-fortællingen om Albertslund i forhold til de forskellige målgrupper, der er behov for at kommunikere til. Vi bruger aktivt den struktur og det arbejde, der ligger i netværket Bo i Albertslund til at komme hele vejen rundt og få skabt en sammenhængende og meningsfyldt branding af Albertslund.