ARBEJDET MED MÅLPLANER 2024

Det er vores opgave som organisation at skabe værdi for borgerne i Albertslund. Derfor skal vores organisation indrettes, så den skaber de bedste forudsætninger for, at vi kan lykkes med de indsatser, der netop kan etablere den merværdi. For at arbejde målrettet og struktureret med at skabe de bedste forudsætninger har vi etableret et styringskoncept, der tager udgangspunkt i de tre følgende perspektiver i vores måde at agere på som organisation.

1. Opgaver: Vi skal indfri de politiske målsætninger og drage læring af det
2. Adfærd: Vi skal have samme tilgang til vores opgaver som vi selv ville ønske at opleve som borgere
3. Struktur: Vi skal vide hvem der har ansvaret for hvad, men også finde sammen om det der går på tværs

Med vision, politikker og udfordringer i Albertslund definerer Kommunalbestyrelsen, hvad der skal komme ud af vores indsatser i byen. Til gengæld er det vores ansvar i organisationen at beslutte, hvilke indsatser vi skal igangsætte for at indfri og løse de udfordringer, de politiske ambitioner og målsætningerne under perspektivet ”Opgaver”. Ved planlægning af vores opgaver skal vi først og fremmest spørge; ”hvad vil vi gerne opnå – hvad er vores mål?” frem for; ”hvad skal vi lave?”. Der er både tale om indsatser, som vi udfører hver for sig, og indsatser som vi løser sammen på tværs af enheder, afdelinger og fagligheder.

Det er også en selvstændig målsætning, at vi i vores opgaveløsning er i stand til at drage læring. Det gælder både i forhold til de opgaver, vi lykkes med og i forhold til de opgaver, som ikke skaber en tilfredsstillende værdi. For at kunne drage læring af vores opgaveløsning er det afgørende at dialog om, og refleksion over, praksis er en integreret del af vores forståelse og tilgang til opgaver.



PROCES FOR UDARBEJDELSE AF MÅLPLANER 2024



**Lederdag**

28. november 2023

Lederne skal på dagen udarbejde mål for de politiske målsætninger. Videre skal lederne finde mulige samarbejdspartnere for disse mål



**Arbejdstid for chefer**

Chefforum kvalitetssikrer mål på tværs af målsætninger og opstarter arbejdet i målplansskabelonerne

*Cheferne er ansvarlige for, at arket ’FØR’ er udfyldt i målplanskabelonerne*

*Cheferne er ansvarlige for at udfylde arket ’FØR’ i målplansskabelonen*



**Udviklingsdage del 1**

4. - 5. december 2023 (én dag til hver udfordring)

Ledere og medarbejdere skal på dagen udarbejde tegn for samtlige mål. Derudover skal ledere og medarbejdere igangsætte arbejdet med prøvehandlinger, og tænke borgerinddragelse ind, hvor det giver mening

000



**Arbejdstid for chefer og ledere**

Lederne skal drøfte målplaner for 2024, som de har bidraget og arbejdet med på udviklingsdage del 1, med alle eller udvalgte medarbejdere på arbejdspladsen. Lederen skal med udgangspunkt i medarbejdernes faglighed og erfaring undersøge, om medarbejdernes perspektiver giver anledning til ændringer i tegn. Hvis dialog og refleksioner med medarbejdere giver anledning til ændringer i tegn, skal lederen kontakte den ansvarlige chef. Chefen er derefter ansvarlig for at indarbejde relevante rettelser i målplanskabeloner.

Videre skal ledere og chefer genbesøge deltagerkreds til udviklingsdage del 2

Chefforum skal på baggrund af input fra lederne kvalitetssikre tegn på tværs den 21. december 2023

*Cheferne er ansvarlige for, at arket ’UNDER udviklingsdage del 1’ er udfyldt i målplanskabelonerne*



**Udviklingsdage del 2**

*18. – 19. januar 2024 (én dag til hver udfordring)*

Ledere og medarbejdere skal på dagen udarbejde prøvehandlinger for samtlige mål

*Chefer/tovholder er ansvarlige for, at arket ’UNDER udviklingsdage del 2’ er udfyldt i målplanskabelonerne*



**Arbejdstid for arbejdspladser**

Arbejdet med målplanerne igangsættes på arbejdspladserne i marts 2024

*Chef/tovholder er ansvarlig for at oprette en kladde med målplanskabelon i SBSYS*

*Chef/tovholder er ansvarlige for løbende at opdatere samt notere relevant læring i målplanskabelonerne*

**Arbejdstid for chefer og ledere**

Lederne skal drøfte målplaner for 2024, som de har bidraget og arbejdet med på udviklingsdage del 2, med alle eller udvalgte medarbejdere på arbejdspladsen. Lederne skal med udgangspunkt i medarbejdernes faglighed og erfaring undersøge, om medarbejdernes perspektiver giver anledning til ændringer i prøvehandlinger. Hvis dialog og refleksioner med medarbejdere giver anledning til ændringer i prøvehandlinger, skal lederen kontakte den ansvarlige chef. Chefen er derefter ansvarlig for at indarbejde relevante rettelser

Chefforum skal på baggrund af input fra lederne kvalitetssikre prøvehandlinger på tværs den 31. januar 2024

*Chefer/tovholder er ansvarlige for, at arket ’EFTER’ er udfyldt i målplanskabelonerne*

000