**Opgaver**

**Struktur**

**Adfærd**

Vi skal vide, hvem der har ansvaret

for hvad men også finde sammen om det, der går på tværs:

7. Der er en klar opgavefordeling i afdelinger, på tværs af afdelinger samt i samarbejdet mellem fag- og stabsområder

8. Det tværfaglige samarbejde er en integreret del af vores struktur

Vi skal have samme tilgang til vores opgaver, som vi selv ville ønske at opleve som borgere:

4. Det er en naturlig del af vores opgaveløsning at inddrage borgerne og borgernes perspektiv

5. Velfungerende samarbejdsrelationer er afgørende for, at vi kan skabe værdi for borgeren

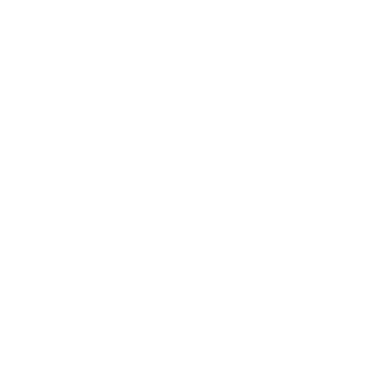
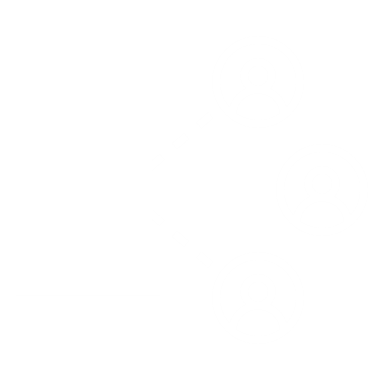
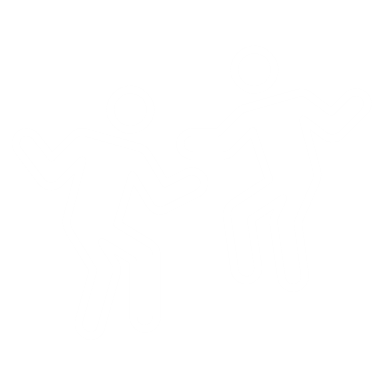
6. Vi har høj trivsel og lavt personalefravær

Vi skal indfri de politiske målsætninger og drage læring af dem:

1. Tydelig sammenhæng mellem den overordnede vision og vores indsatser

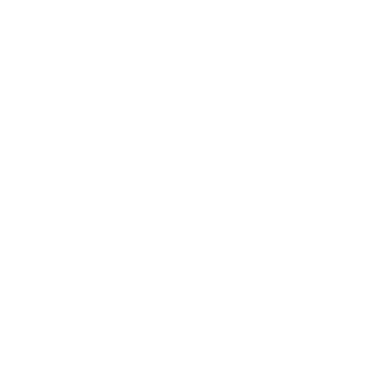
2. Kommunalbestyrelsen får gennemskuelige afrapporteringer, der viser graden af målopfyldelse

3. Der er gode rammer for faglig refleksion, dialog og udvikling blandt medarbejdere og ledere

****

**Plan A**

Dette eksempel på Plan A fungerer som en fysisk samlemappe, hvor arbejdspladsen er ansvarlig for at opdatere mappen løbende med relevante og centrale dokumenter i takt med, at dokumenterne udarbejdes. For hvert perspektiv er der angivet en materialeliste med de dokumenter, som Plan A kan indeholde. Fx fungerer perspektivet struktur som et faneblad, hvor interne arbejdsbeskrivelser, interne retningslinjer samt model for tværfagligt samarbejde kan vedlægges. Disse dokumenter vil tilsammen angive arbejdspladsens nuværende og ønskede arbejde med denne del af styringskonceptet.

****

**Opgaver**

**1. Tydelig sammenhæng mellem den overordnede vision og vores indsatser**

Vi skal sikre et overskueligt styringshierarki, så de politiske forventninger er klare og tydelige. Øverst i hierarkiet er Kommunalbestyrelsens vision, som skal fungere som en overordnet rettesnor for alle opgaveydelser i kommunen. Det er Kommunalbestyrelsens vision, der både er ambitiøs og opnåelig i forhold til de ressourcer og kompetencer, vi har til rådighed.

Vedlæg følgende dokument for opgaver:

* Vision for Albertslund Kommune

**2. Kommunalbestyrelsen får gennemskuelige afrapporteringer, der viser graden af målopfyldelse**

For at sikre gode rammer for, at der kan arbejdes målrettet og struktureret med de politiske målsætninger, og for at Kommunalbestyrelsen kan få et godt indblik i graden af målopfyldelse, skal organisationen arbejde ud fra et årshjul. Ifølge årshjulet skal der i august gives en status på arbejdet med alle målene til Kommunalbestyrelsen. Der kan både være tale om en foreløbig og endelig evaluering.

Vedlæg følgende dokumenter for opgaver:

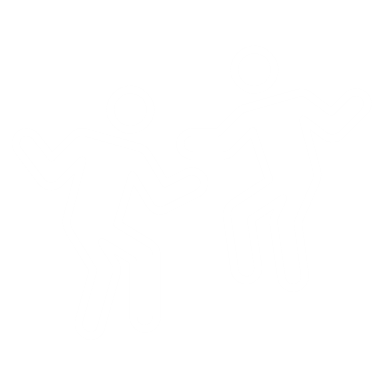
* Målplaner
* Status på prøvehandlinger

**3. Der er gode rammer for faglig refleksion, dialog og udvikling blandt medarbejdere og ledere**

Udover at vores opgaveløsning skal gøre en positiv forskel for borgerne, skal det også give mening for medarbejdere og ledere i organisationen. De skal opleve, at de kan sætte deres kompetencer i spil og på spil. Derfor skal der være en ramme, hvor de kan reflektere, have dialog over og udvikle, fx i forbindelse med udarbejdelse af politikker, udarbejdelse af mål samt opfølgning på prøvehandlinger.

Vedlæg følgende dokument for opgaver:

* Handleplaner på området

****

**Adfærd**

**4. Det er en naturlig del af vores opgaveløsning at inddrage borgerne og borgernes perspektiv**

Vi skal prioritere at forholde os lyttende og være nysgerrige på borgernes perspektiver for, at vi sammen kan afsøge og forsøge at gøre det meningsfulde muligt. Vi skal således gå fra idealet om at ville gøre en forskel for borgerne til at ville gøre en forskel med borgerne.

Vedlæg følgende dokument for adfærd:

* Fællesskabspolitikken

**5. Velfungerende samarbejdsrelationer er afgørende for, at vi kan skabe værdi for borgeren**

Velfungerende samarbejdsrelationer er afgørende for, at vi kan skabe værdi for borgeren. Vores samarbejdsrelationer skal være præget af respekt, omtanke og klare forventninger.

Vedlæg følgende dokument for adfærd:

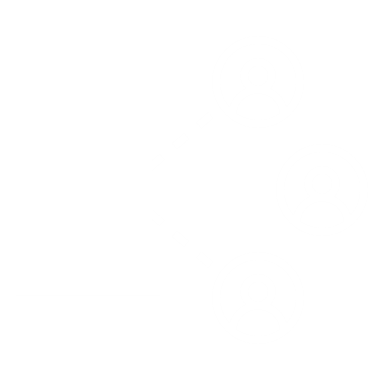
* Medarbejder- og ledelsesgrundlag

**6. Vi har høj trivsel og lavt personalefravær**

En helt afgørende forudsætning for, at vi kan lykkes som organisation er, at vi har medarbejdere og ledere, der trives. Høj grad af trivsel medfører, at vi lettere kan fastholde medarbejdere og ledere, at medarbejdere vil anbefale os som arbejdsplads over for andre, og at opgaver udføres med høj grad af motivation. En tilsvarende afgørende forudsætning er, at vi har lavt sygefravær. Vi skaber den højeste kvalitet i opgaveløsningen, når den udføres af medarbejdere og ledere med de rette kompetencer og erfaringer, og når der er gode kolleger omkring os.

Vedlæg følgende dokumenter for adfærd:

* APV- og trivselsmåling
* Handleplaner på baggrund af APV- og trivselsmåling
* Opfølgning på fravær

****

**Struktur**

**7. Der er en klar opgavefordeling i afdelinger, på tværs af afdelinger samt i samarbejdet mellem fag- og stabsområder**

Vores eksisterende organisation består af to direktørområder med underliggende fagafdelinger samt en central stabsfunktion. Fagafdelingerne varetager en række store driftsopgaver, mens stabsfunktionen understøtter den samlede organisation. Mange opgaver løses alene i én fagafdeling, mens andre opgaver kræver samarbejde mellem fagafdelinger, eller på tværs af fagafdeling og stabsfunktion. For at sikre en klar opgavefordeling i det tværfaglige samarbejde med politikkerne fremgår det af målplanerne hvem der har hvilket ansvar for hvilke opgaver. De etablerer dermed en forventningsafstemning mellem de deltagende aktører.

Vedlæg følgende dokumenter for struktur:

* Interne arbejdsbeskrivelser for området
* Interne retningslinjer for området

**8. Det tværfaglige samarbejde er en integreret del af vores struktur**

Vores organisering skaber gode forudsætninger for, at vi kan løse mange af vores opgaver, men der er også en risiko for, at monofaglige løsninger bliver for dominerende, idet opdelingen i afdelinger og enheder gør, at vi risikerer, at orientere os indad i stedet for at orientere os på tværs af vores organisatoriske enheder og afdelinger. Mange opgaver løses bedst monofagligt, men når det gælder de svære og komplekse opgaver, så har vi brug for hinandens kompetencer og erfaringer. Vi sætter retning sammen, og vi udarbejder prøvehandlinger tværfagligt alle de steder, hvor det giver mening.

Vedlæg følgende dokument for struktur:

* Model for tværfagligt samarbejde

**Struktur**