

Notatark

Sagsnr. 00.01.00-A00-5-13

Sagsbehandler

Thomas Frank

12.8.2014

Det fremadrettede arbejde med kerneopgaverne

Efter forårets proces med kernegrupperne, skal arbejdet med kerneopgaverne fortsættes og indarbejdes i den eksisterende, tilpassede, struktur. I det følgende beskrives det hvordan dette arbejde forventes struktureret.

Forskellige versioner ud fra en ens model

Der er forskel på struktur og opgaver indenfor de fire kerneområder (Fritid og Fællesskab, Læring, Social Omsorg og Beskæftigelse), og derfor er oplægget en ramme, som efterfølgende præciseres og udfyldes af den administrative og politiske ledelse inden for det respektive område.

Arbejdet med kerneopgaverne struktureres efter følgende skabelon:

1. Der nedsættes en kernegruppe på hvert område. Gruppen er som minimum besat af chefen for området (begge chefer inden for Læring), ledelsesrepræsentanter fra området, samt en konsulent.
2. Konsulenten i kernegruppen er som udgangspunkt fra HR og Analyse, og skal bidrage til tværgående koordinering, samt hjælpe med til at sikre udfordring på det enkelte område, herunder at der er fokus på kerneopgaven i arbejdet i kernegruppen. Konsulenterne fra HR & Analyse er således ikke primær tovholder men dem der "skubber på" og fokuserer på sammenhængen mellem kerneopgaverne/-områderne.
3. Kernegruppens opgave er som minimum den overordnede styring og prioritering af arbejdet med kerneopgaven – herunder nedsættelse af arbejdsgrupper, lukning af arbejdsgrupper m.m.
4. I den forbindelse afsættes der som udgangspunkt ikke særlige ressourcer til arbejdet med kerneopgaven. Opgaverne/projekterne skal løses i forbindelse med den almindelige drift netop fordi tankegangen omkring kerneopgaven skal indarbejdes i den daglige drift.
5. Der vil løbende være møder mellem de fire konsulenter der indgår i kernegrupperne, således der sikres tværgående koordination mellem initiativer og arbejdsgrupper på de enkelte områder.
6. Kernegruppen kan vælge at orientere andre udvalg og/eller Byrådet om særlige tiltag, men det er vigtigt, at der først og fremmest er fokus på, at skabe forandringer og sætte nye og relevante ting i gang i forhold til kerneopgaven og den bevægelse som borgene skal opleve.
7. Kernegruppens mødefrekvens er op til det enkelte område, men forventes at ligge på mellem to-fire gange om rådet.

Derudover bør hver kernegruppe indledningsvist liste op, hvilke mål de har, og dermed hvad der skal evalueres på for bedre at kunne evaluere om der sker de forventede forandringer.

Set i forhold til ressourcer til at arbejde med denne kulturforandring, er den lokale forankring og det lokale ejerskab i sagens natur meget vigtigt. Derfor har lederne en meget central rolle, ligesom vi skal bruge eksisterende samarbejds- og dialogfora. I forhold til arbejdet som sådan,

er det derfor meget vigtigt, at medarbejdere og ledere er de centrale spillere i det arbejde, som kernegruppen sætter i gang.

