



KØBENHAVNS KOMMUNE

Børne- og Ungeforvaltningen
HR og Ledelsesudvikling

NOTAT

09-07-2010

Sagsnr.
2010-143461

Dokumentnr.
2010-706837

Sagsbehandler
Anders Gundelach

Bilag 4 - Økonomistyring og ledelsesansvar i Børne- og Ungdomsforvaltningen

BUU har vedtaget, at der skal formuleres en politik for økonomistyring og ledelsesansvar som en konkret indsats til forbedring af styringsgrundlaget for den decentrale op- og nedsparring, herunder tids- og procesplan.

Deloitte har i ”Decentrale enheders opsparring på baggrund af regnskab 2009” anbefalet, at der sker en generel styrkelse og reel anvendelse af særlige sanktioner ved manglende budgetoverholdelse og overholdelse af handleplan. Forvaltningen forventer, at politikken om økonomistyring og ledelsesansvar vil få stor betydning for økonomistyringen.

I politikken om økonomistyring og ledelsesansvar opstilles der retningslinjer for konsekvenser for decentrale ledere på skoler og institutioner, hvis budget og eventuelle handleplaner ikke overholdes.

HR og ledelsesudvikling

Gyldenløvesgade 15

1502 København V

Telefon
3366 4337

EAN nummer
5798009386007

www.kk.dk

Det skal præciseres, at politikken om økonomistyring og ledelsesansvar gælder alle, der har budgetansvar, overvågningsansvar mv. Dvs. at politikken også gælder for centrale enheder. Når der herunder henvises til Områdechef og decentral leder, så gør det samme sig gældende for Direktionen og centrale ledere med budgetansvar.

Parallelt med politikken om økonomistyring og ledelsesansvar er forvaltningen ved at udvikle en ledelsesmodel kaldet Dialogbaseret Ledelse. Modellens formål er at sikre, at der bliver fulgt op på politisk besluttede måltal for bl.a. HR- og Økonomi-områderne og at der hele vejen ned igennem styringskæden afholdes regelmæssige dialogmøder med udgangspunkt i disse måltal. Måltallene og de afholdte dialogmøder skal hjælpe til med, at færre organisatoriske enheder ender på en handlingsplan eller bliver udsat for politikken om økonomistyring og ledelsesansvar. Endnu et formål med den Dialogbaserede Ledelsesmodel er, at skabe overblik over de redskaber og tilbud som man som leder kan hente i ledelseskæden, fra forvaltningen og fra eksterne parter.

Nærværende politik om økonomistyring og ledelsesansvar har været behandlet på HSU d. x.x.xxxx.

1. Direktionens og områdechefens ansvar

Områdechefen har direkte og entydigt budgetansvar for områdets økonomi. Områdechefen har endvidere overvågnings- og rapporteringsansvar i forhold til de decentrale enheder i området. Områdechefen har mulighed for at begrænse enhedens selvforvaltning.

Områdechefen rapporterer til direktionen, når politikken om økonomistyring og ledelsesansvar bringes i anvendelse.

Direktionen kan anvende politikken om økonomistyring og ledelsesansvar i forhold til områdechefer, herunder også i de tilfælde hvor en områdechef ikke opfylder sit overvågnings- og rapporteringsansvar.

Direktionen har overvågnings- og rapporteringsansvar i forhold til områder mv.

Direktionen står til ansvar over for Borgerrepræsentationen.

2. Procedure

2.1. Opmærksomhedssamtalen

I forbindelse med områdechefens konstatering af en bekymrende

udvikling indkaldes lederen af den decentrale enhed til samtale med områdechefen. I opmærksomhedssamtalen gøres lederen af den decentrale enhed opmærksom på den bekymrende udvikling og orienteres om, hvor der kan fås hjælp.

2.2. Første konstaterede overskridelse

I forbindelse med at første konstaterede overskridelse af budgettet indkaldes lederen af den decentrale enhed til samtale med områdechefen, hvor overskridelsen drøftes, og der lægges en specifik handleplan for genopretning af enhedens økonomi.

Områdechefen indkalder endvidere lederen, hvis der kan konstateres en bekymrende udvikling i enhedens økonomi, eller hvis en eventuel handleplan ikke overholdes.

Områdechefen skal sikre, at der lægges et referat eller notat om samtalen på personalesagen.

2.3. Anden konstaterede overskridelse

I forbindelse med anden konstaterede overskridelse af budgettet indkaldes lederen af den decentrale enhed til tjenstlig samtale, jf. ”Vejledning til ledere i håndtering af tjenstlige samtaler” med områdechefen. Overskridelsen og resultatet af lederens arbejde med handleplanen for genopretning af enhedens økonomi drøftes.

Områdechefen indkalder endvidere lederen, hvis der kan konstateres en bekymrende udvikling i enhedens økonomi, eller hvis en eventuel handleplan ikke overholdes.

Områdechefen sikrer, at indkaldelse til tjenstlig samtale sker korrekt, herunder at der i indkaldelsen orienteres om hvilke emner der skal drøftes. Lederen af den decentrale enhed har ret til at tage bisidder med til samtalen. Der tages referat af samtals hovedindhold. Referatet vil blive udarbejdet umiddelbart efter samtalen og forelagt samtals deltagere til underskrift. Med underskriften bekræftes, at man er enig i, at referatet giver et dækkende udtryk for samtals hovedindhold – ikke at man nødvendigvis er enig i alle de fremførte bemærkninger/synspunkter. Referatet indgår i personalesagen.

Hvis det viser sig, at lederen af den decentrale enhed ikke har levet op til det som forvaltningen med rimelighed kan forvente af en leder af en decentrale enhed, kan der efter områdechefens beslutning gives en påtale eller en advarsel.

Det bemærkes, at lederen af den decentrale enhed skal høres om en påtænkt påtale/advarsel i medfør af Forvaltningslovens § 19 og eventuelt efter Tjenestemandregulativets bilag 6.

HR og ledelsesudvikling bistår områdechefen.

2.4. Tredje konstaterede overskridelse og/eller manglende vilje eller evne til at efterleve en advarsel

I forbindelse med tredje konstaterede overskridelse af budgettet indkaldes lederen af den decentrale enhed til tjenstlig samtale, jf. ”Vejledning til ledere i håndtering af tjenstlige samtaler” med områdechefen. Overskridelsen og resultatet af arbejdet med handleplanen for genopretning af enhedens økonomi drøftes.

Områdechefen indkalder endvidere lederen, hvis der kan konstateres en bekymrende udvikling i enhedens økonomi, eller hvis en eventuel handleplan ikke overholdes.

Hvis der i forbindelse med anden konstaterede overskridelse er givet en påtale/advarsel og hvis lederen af den decentrale enhed ikke har udvist vilje eller skønnes ikke at have evner til at efterleve påtalen/advarslen, indkaldes lederen af den decentrale enhed til tjenstlig samtale med områdechefen.

Hvis det viser sig, at lederen af den decentrale enhed ikke har levet op til det som man med rimelighed kan forvente af en leder af en decentral enhed, eller hvis lederen af den decentrale enhed ikke har vilje eller evner til at efterleve en eventuel påtale/advarsel, kan områdechefen beslutte, at der indledes en afskedigelsessag.

Overenskomstansatte ledere høres i medfør af den relevante overenskomsts bestemmelse om opsigelse og i medfør af Forvaltningslovens § 19.

Tjenestemandsansatte ledere høres i medfør af Tjenestemandregulativets § 29 og i medfør af Forvaltningslovens § 19.

HR og ledelsesudvikling bistår områdechefen.