

# REFERAT Chefforum d. 17-01-2024

**Mødedato** Onsdag d. 17. januar 2024 kl. 09:00

**Mødested** 915

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Orientering om oplæg til drøftelse af fleksibilitet i AfdelingsMED.....	4
CF - Orientering om Regnskab 2023 proces.....	7
CF - Planlægning Borgermøde Budget 2025.....	8
CF - Handicappolitik.....	10
CF - Udviklingsdag II - fælles drøftelse.....	12
CF - Eventuelt.....	14

# **Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat**

00.01.00-P35-7-23

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen til dette, samt referatet fra seneste møde, godkendes.

## **Beslutning**

Chefforum godkendte dagsordenen for dette møde, samt referat fra seneste møde.

## **Punkt 2: CF - Orientering om oplæg til drøftelse af fleksibilitet i AfdelingsMED**

81.00.00-P20-1-23

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen om oplæg og proces for AfdelingsMEDs kommende drøftelse af fleksibilitet i arbejdet til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning (arbejdsgruppen fremefter) har med dens kommissorium fået til opgave at inddrage det politiske forslag om en 4-dages arbejdsuge for alle områder i Albertslund Kommune i arbejdet med at levere anbefalinger til KommuneMED. I arbejdsgruppen har spørgsmålet om en evt. 4-dages arbejdsuge været drøftet i forbindelse med spørgsmålet om fleksibilitet i arbejdet.

At ændre arbejdstidsmodellen helt eller delvist er en gennemgribende beslutning, som kræver bred inddragelse og dialog, og arbejdsgruppen ønsker derfor at inddrage i første omgang afdelingsMED i drøftelserne af, hvilken fleksibilitet, vi ønsker i Albertslund Kommune.

Arbejdsgruppen ønsker således AfdelingsMEDs bidrag til svaret på hvordan vi skal arbejde med fleksibilitet på tværs af kommunens forskellige områder. Da arbejdsforholdene og opgaverne i kommunens afdelinger er vidt forskellige, er det ikke hensigten at finde frem til én fælles form for fleksibilitet. Derimod ønsker arbejdsgruppen lokale drøftelser af, hvordan fleksibilitet kan tænkes hos jer. Drøftelsen bør ikke kun handle om 4- eller 5-dages arbejdsuge, men bredere om fleksibilitet i mange former. I forlængelse af dette, vil arbejdsgruppen opfordre til, at I i afdelingsMED udarbejder forslag til prøvehandling for forsøg med øget fleksibilitet i jeres afdelinger.

Derfor har arbejdsgruppen udarbejdet et oplæg til drøftelserne i AfdelingsMED, som arbejdsgruppen vil bede afdelingscheferne om at sætte på dagsordenen til det kommende, første møde i de nyetablerede afdelingsMED.

Oplæg til drøftelse

Oplægget til drøftelserne består af en sagsfremstilling med indstilling samt 4 tilhørende bilag er vedlagt sagen her.

Bilag 1 indeholder den gældende Retningslinje for den fleksible arbejdsplads, -former og -tid i Albertslund Kommune, behandlet af KommuneMED den 20. december 2023.

Bilag 2 indeholder til inspiration korte beskrivelser af eksempler på fleksibilitet i Odsherred, Solrød, Egedal og Gentofte Kommuner

Bilag 3 indeholder en række spørgsmål og dilemmaer knyttet til fleksibilitet, som arbejdsgruppen ønsker afdelingsMEDs drøftelse af

Bilag 4 indeholder kommissorium for Arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning

Med indstillingen i sagen ønsker arbejdsgruppen,

1. at afdelingsMED med afsæt i de fire bilag drøfter hvordan øget fleksibilitet kunne se ud på jeres område,

2. at afdelingsMED drøfter, hvordan en 4-dages arbejdsuge eller lignende arbejdstidsmodel kan udfoldes på jeres område?
3. at afdelingsMED drøfter, hvilke konsekvenser øget fleksibilitet, herunder evt. 4-dages arbejdsuge, vurderes at have for borgernes oplevede service, og
4. at afdelingsMED formulerer forslag til prøvehandlinger for øget fleksibilitet inden for jeres område

Efter drøftelserne i AfdelingsMED

Arbejdsgruppen ser frem til at modtage opsamlinger og eventuelle konkrete forslag til lokale prøvehandlinger fra afdelingsMED senest ultimo uge 8.

Tilbagemeldingerne vil blive behandlet i arbejdsgruppen i marts 2024 og indgå som del af baggrunden for gruppens anbefalinger til KommuneMED, som forventligt afleveret i april 2024.

AfdelingsMED vil dermed senere blive præsenteret for både arbejdsgruppens endelige anbefalinger til KommuneMED og en proces for afprøvning af og opfølgning på de (evt. udvalgte) prøvehandlinger, som afdelingerne ønsker at igangsætte. Hvis der igangsættes prøvehandlinger, skal de indgå i arbejdet med Plan A.

## **Beslutning**

Afdelingscheferne gav status på hvor langt de er med at nedsætte ArbejdspladsMED-udvalg. Enkelte afdelinger er i gang med at udvælge medarbejderrepræsentanter. Alle afholder møde senest i uge 8, således der kan tages inputs med videre til arbejdsgruppens videre arbejde i uge 9.

Chefforum drøftede om der kan arbejdes med en fleksibilitet, frem for en ensartet model for alle afdelinger. Dette giver mening, da de forskellige områder også kalder på forskellig ledelse.

Chefforum havde følgende kommentarer til oplægget:

- Gennemskrives for at blive 'lettere' i sin læsevenlighed
- Der skal laves en tydeligere kobling til Plan A, Medarbejder- og ledelsesgrundlaget og til APV-målingerne og 'krav i arbejde'.
- At flere skal på fuldtid, bliver et krav, særligt på de områder hvor vi mangler arbejdskraft. Dette må adresseres ved at skrive ind at rammen for arbejdsopgaver skal tilrettelægges så det bliver attraktivt at arbejde fuldtid for de medarbejdere der har mulighed for dette.
- Borgerne skal skrives frem; at vi arbejder for en bedre opgaveløsning til gavn for borgerne.
- Vigtigheden af det faglige og sociale fællesskab til gavn for opgaveløsningen skal skrives ind.
- Bilag 3 kan frames anderledes, så fokus på borgeren og vores opgave bliver centralt.

Chefforum pegede på, at prøvehandlinger er en god måde at gribe det an på. Der er bl.a. gode erfaringer med omrokering til fulde arbejdsdage i en af kommunens institutioner, som har skabt stor værdi for både børn og medarbejdere.

Kommunaldirektøren og projektlederen for arbejdsgruppen inddrager Chefforums kommentarer, inden det sendes ud til ArbejdspladsMED-udvalgene. Efter behandlingen i MED-systemet kommer sagen på Chefforum, inden punktet om en fire dages arbejdsuge skal behandles politisk.

## **Bilag**

Drøftelse af fleksibilitet i AfdelingsMED - sagsfremstilling og indstilling

Drøftelse af fleksibilitet i AfdelingsMED - bilag 1

Drøftelse af fleksibilitet i AfdelingsMED - bilag 2

Drøftelse af fleksibilitet i AfdelingsMED - bilag 3

Drøftelse af fleksibilitet i AfdelingsMED - bilag 4

## **Punkt 3: CF - Orientering om Regnskab 2023 proces**

00.32.00-A00-11-23

### **Anledning**

Orientering om den igangværende proces for aflæggelse af kommunens regnskab for 2023

### **Sagsfremstilling**

Med udgangspunkt i den igangværende regnskabsafslutning og forestående proces for aflæggelse af regnskabet og forberedelse af overførselssagen orienteres Chefforum om tidsplaner og overførselsregler.

Præsentation er vedlagt i bilag.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Leder af Økonomifunktionen præsenterede milepælsplanen for regnskab 2023.

Frister og deadlines kan ses i vedlagte slides.

Revision af socialregnskab starter d. 19. februar 2024.

Revision af kommunens årsregnskab 2023 starter 22. april.

Økonomikonsulenterne sender mails ud til cheferne før deadlines, men afdelingscheferne har ansvaret for at overholde deadlines for deres områder.

Lederen af Økonomifunktionen præsenterede frister for overførselssager fra 2023-2024.

Der er mulighed for at ansøge om overførsel fra d. 26. februar til d. 1. marts 2024.

Det skal afstemmes mellem chefer og direktører hvilke merforbrug som evt. skal dækkes af mindreforbrug indenfor chefernes respektive områdebevillinger. Her skal fællesskabsbidraget kalkuleres ind - der fratrækkes 25 procent i fællesskabsbidraget i alle overførte mindre forbrug, men man kan søge om undtagelse herfra for den del som finansierer merforbrug på andre pengeposer eller finansierer ”gammel gæld”.

Det er automatisk overførsel af mindreforbrug op til 3 procent af budgettet og mindreforbrug derudover sker på baggrund af ansøgning med angivelse af formål for overførsel i det indberetningsark økonomikonsulenterne koordinerer. Ved overførsel af merforbrug for mere en 5 procent skal der laves en realistisk afdragsplan.

Chefforum tog orienteringen til efterretning, med aftale om at Økonomi & Indkøb sætter afdelingscheferne CC på mails vedr. regnskab til de pengeposeansvarlige. Dette for at sikre et ledelsesophæng og sikre arbejdet med stikprøver.

### **Bilag**

Tidsplan Regnskab 2023 og Overførselssag

## **Punkt 4: CF - Planlægning Borgermøde Budget 2025**

00.30.00-P00-7-23

### **Anledning**

Videre drøftelse af form og indhold på borgermødet.

### **Sagsfremstilling**

På baggrund af drøftelserne på sidste Chefforum er der lavet udkast til drejebog for borgermødet.

Drejebogen for borgermødet omfatter at borgermødet bliver lavet som "et spil", hvor borgerne skal prioritere mellem udvalgte opgaver/aktiviteter på udvalgte områder. Det skal være områder, som det må forventes der dels kan tiltrække deltagere til borgermødet og opgaver/aktiviteter som borgerne umiddelbart vil skulle kunne have forudsætninger for at diskutere og have holdninger til. På den vis kan der være en drøftelse af prioriteringer uden at der er tale om konkrete spareforslag.

Det foreslås at chefforum drøfter drejebogen overordnet og herefter drøfter hvilke områder der vil være relevante at arbejde med.

Som forberedelse til chefforum skal afdelingscheferne overveje hvilke konkrete opgaver/aktiviteter på deres områder som umiddelbart vil kunne lægges op til vil kunne indgå i spillet. Herunder hvilke opgaver/aktiviteter, som vil kunne indgå i en drøftelse hvor borgerne skal nytænke opgaven.

På borgermødet vil det være afdelingschefen og konsulenter fra afdelingen som afholder "spillet" på de udvalgte områder og bidrager med faglige indhold til forberedelse af spillet.

Økonomi og stab får lavet den generelle annoncering af borgermødet, mulighed for tilmelding mv. som skal afstemmes med afdelingernes formidling til bestyrelser, råd og nævn.

Efter chefforums drøftelse bliver der lavet oplæg til Økonomiudvalgsrådet i februar, hvor Økonomiudvalget skal godkende konceptet for borgermødet overordnet og de udvalgte områder.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at drejebogen for borgermødet drøftes

### **Beslutning**

Drejebogen for borgermødet blev præsenteret og drøftet af Chefforum.

Chefforum foreslog at spillet kaldes Prioriteringsspillet.

Det lægges op til Økonomiudvalget at spillet vil fokusere på velfærdsområderne, hvorfor afdelingscheferne for disse områder har en opgave i at udvikle en række "klodser" som bestyrelserne på områderne kan forberede sig på inden mødet, og have med til den tværgående bestyrelsesgruppe på borgermødet. Opgaven der skal drøftes kan være den samme for alle grupper, eller differentiere, dette kommer de ansvarlige afdelingschefer med et bud på. Økonomi & Indkøb sender bestilling ud senere med frister for bidrag planlægningen. Afdelingscheferne har samtidig ansvar for at orientere bestyrelserne på deres område om materialet, så de har mulighed for at forholde sig til det inden borgermødet.

Alle afdelingschefer skal være tilstede på borgermødet, uafhængigt af hvilke områder der skal arbejdes med.

Økonomi & Indkøb sender en opgavebeskrivelse, tidsplan ud til afdelingscheferne.

Chefforum blev orienteret om ØU-temamødet d. 6. februar, hvor Morten Manø vil holde oplæg.

Det blev aftalt, at tidsplanen for budget lægges på det kommende Chefforum.

## **Bilag**

Borgermøde budget 2025 - Drejebog Skitse

## **Punkt 5: CF - Handicappolitik**

00.01.10-P22-1-23

### **Anledning**

Drøftelse af udkast til Handicappolitik 2024-2026

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med implementering af Albertslund Kommunes nye styringskoncept Én Kommune - Én organisation er der udarbejdet en ny Handicappolitik. Chefforum præsenteres her for et første udkast.

Handicappolitikken indeholder to målsætninger der sætter retningen for arbejdet med handicappolitik i Albertslund kommune i årene 2023-2026.

De to målsætninger er politisk godkendte i hhv. 2022 og 2023.

Målsætning 1:

"Albertslundere skal mødes ligeværdigt i mødet med kommunen, og skal modtage en værdig, ordentlig og effektiv sagsbehandling".

Målsætning 2:

"Alle Albertslundere har forståelse for de barrierer, mennesker med handicap kan blive mødt af og arbejder aktivt på at minimere dem, så alle har mulighed for at indgå i de fællesskaber, som de ønsker at være en del af".

Handicappolitikken går på tværs af alle fagområder. Oplægget til en ny Handicappolitik, skal sikre tydelige ambitioner og en klar retning for de kommende år på området.

Videre proces

Handicappolitikken er en af de politikker der udarbejdes efter den store proces. Handicappolitikken skal derfor i en stor høring i perioden fra mandag den 29. januar til fredag den 1. marts 2024, såfremt Social- & Sundhedsudvalget godkender at sende Handicappolitikken i høring.

### **Indstilling**

Konst. direktør for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at Handicappolitikken godkendes

### **Beslutning**

Chefforum godkendte handicappolitikken, med følgende kommentarer:

- at henvisningen til en konkret workshop udelades
- at det overvejes om man kan udelade "alle" i målsætning 2, og blot skrive "albertslundere"
- at "alle afdelinger skal bidrage" slettes.
- at man overvejer at inddrage "deltagelsesmuligheder for alle" som mål.

## **Bilag**

Handicappolitik 2023-2026 (Kopi) - UDEN forord

## **Punkt 6: CF - Udviklingsdag II - fælles drøftelse**

00.01.00-P22-3-23

### **Anledning**

Henholdsvis den 17. og 18. januar 2024 afholdes Udviklingsdag del II. Chefforums medlemmer orienterer og drøfter indhold på dagene.

### **Sagsfremstilling**

Cheferne har sammen med konsulenterne planlagt forløbet af udviklingsdag II i separate forløb.

Medlemmerne af Chefforum skal orientere hinanden om indholdet på dagene, samt koordinere næste skridt efter udviklingsdagene i forhold til udfyldelse af målplaner, udpegning af endelige tovholdere og eventuelt projektledere.

Vedhæftet er Målplanskabelonen samt den besluttede proces for tilbagemelding til kommunalbestyrelsen.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at cheferne drøfter indhold på udviklingsdag II
2. at cheferne drøfter arbejdet efter udviklingsdagene.

### **Beslutning**

Afdelingscheferne præsenterede hinanden for de planlagte dage.

Dag 1:

Der arbejdes med fire mål, samt en rammesættende beskrivelse af hvad der kunne indgå og eksempler på hvordan prøvehandlingerne kunne se ud.

Deltagerne ved hvilke mål de skal arbejde med, og har modtaget rammesætning for deres mål.

Hvert mål skal gå fra dagen med 3 prøvehandling, max 12 prøvehandling i alt.

Dag 2:

Der arbejdes i 5 grupper, som alle har tilknyttet en konsulent.

Tovholdere fra prøvehandlingerne fra sidste år, deler deres erfaringer og læring.

Alle grupper har haft til opgave at finde inspiration siden første udviklingsdag som skal bruges i arbejdet.

Arbejdet skal undervejs præsenteres for et panel af afdelingschefer, som giver respons på værdien i prøvehandlingerne og det tværgående perspektiv.

På kommende Chefforum skal de forskellige prøvehandlingerne drøftes og prioriteres bl.a. ift. ressourcer.

Man kan overveje at nedsætte et forum for tovholderne, hvor de kan støtte hinanden gennem sparring. Der kan herudover planlægges faste mødenedslag med fokus på fremdrift og status mellem tovholder og den ansvarlige afdelingschef.

## **Bilag**

Procedure for prøvehandling

Målplanskabelon

## **Punkt 7: CF - Eventuelt**

00.01.00-P35-7-23

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

### **Sagsfremstilling**

- KLS nøgletal
- Fuldtidsindsats

### **Beslutning**

- Kommunaldirektøren orienterede om KLS nøgletal. Afdelingscheferne skal orientere sig i tallene forud for temadrøftelsen d. 6. februar 2024. Nøgletalsrapport er vedlagt som bilag.
- Som orienteret om under punkt 2, kommer der et krav centralt fra om at flere skal arbejde på fuldtid, særligt på de områder hvor vi mangler arbejdskraft.
- Udkast til Lederdøgn d. 4.-5. april 2024 lægges på næste Chefforum.

### **Bilag**

Borgmesterbrev vedr. trepartsaftale og kommunernes fuldtidsindsats.pdf

kend-din-kommune-2024.pdf