

# REFERAT Chefforum d. 07-05-2025

**Mødedato** Onsdag d. 07. maj 2025 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 915

**Mødedeltagere** Henrik Harder (Kommunaldirektør), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Dorthe Espenhein (Afdelingschef Borger, Arbejdsmarked & Erhverv), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), René Birkemark Olesen (Afdelingschef Kultur, Fritid & Ejendomme), Tine Buch Juhl (Afdelingschef Børn & Familie), Tanja Thor Møller (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social)

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Certificeringsaudit 2025 (klima- og miljøledelse).....	4
Orientering om sygefravær 1. kvartal 2025.....	6
Orientering om status på Budget 2026.....	9
Budgetaftale 2025 opfølgning på hensigtserklæringer.....	11
Beslutning om udmøntning af digitaliseringspuljen 2025.....	12
Beslutning om introduktion til fagudvalg.....	15
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	17

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

00.01.00-P35-7-23

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen godkendes
2. at referat godkendes

## **Beslutning**

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

## Punkt 2: Certificeringsaudit 2025 (klima- og miljøledelse)

09.00.00-K01-1-25

### Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø, & Beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen om dagens auditering på Chefforums møde til efterretning, og

2. at Chefforum deltager aktivt under auditeringen, som foregår på selve mødet og ventes at tage ca. 30 min

Å

### Resumé

I uge 19 auditerer firmaet Avancert kommunens klima- og miljøledelsessystem.

Auditorerne har efterspurgt at tale med Chefforum, der i ISO 14001-standardens forstand udgør topledelsen i organisationen. Denne sag opridser de emner, som auditorerne forventes at komme ind på, og som Chefforum derfor skal være forberedt på at kunne svare på.

### Sagsfremstilling

(30 min.)

Et centralt element i et ledelsessystem som ISO 14001 er løbende evaluering i form af henholdsvis interne og eksterne audits. Denne eksterne audit er den første af det nuværende klima- og miljøledelsessystem, og da det er denne audit, hvor det vurderes, om vi i første omgang kan indstilles til et certifikat, kaldes det en certificeringsaudit. At det er en certificeringsaudit betyder, at der er afsat flere timer, og at flere enheder og grupper vil blive auditeret end til de efterfølgende re-certificeringsaudits.

Der lægges i standarden vægt på, at det er et ledelsessystem, hvor ledelsen tager sig en vigtig rolle. Auditorerne har derfor ønsket både at tale med borgmesteren og med Chefforum.

Af auditprogrammet, som firmaet har udarbejdet, er følgende temaer listet op for auditten i Chefforum:

- Præsentation
- Metode
- Interessentanalyse
- Lederskab
- Miljøpolitik
- Rolle og ansvar
- Risici
- Miljømål (klimamål i Albertslund Kommune)
- Bevidsthed og kommunikation

Auditten vil dog være et meget overordnet niveau, da der kun er afsat 30 minutter, men også fordi der ikke er forventninger om, at topledelsen har indgående kendskab til de enkelte systemdokumenter.

Topledelsens rolle går mere på at sikre, at dokumenterne er udarbejdet; at miljøpolitik og miljømål stemmer overens med organisationens strategiske retning, og at der er afsat tilstrækkelige ressourcer, samt at støtte medarbejdere og ledere i at bidrage til klima- og miljøledelsessystemets effektivitet.

Der henvises til tidligere sager og præsentationer i Chefforum. Senest vedtagelsen af miljøpolitikken den 26. marts 2025 og status på implementering og afrapportering fra interne audits den 29. januar 2025. Som bilag er endvidere vedlagt den mail, som hele organisationen har modtaget forud for auditeringerne i uge 19. Å

### Kommunens vision og politikker

Klima- og Miljøcertificering er ikke formelt en del af kommunens Klimaplan 2050. Men med den kommende revision af klimaplanen vil klima- og miljøledelsessystemet udgøre en del af fundamentet for at indfri klimaplanens målsætninger.

## **Økonomi**

Intet at bemærke.

## **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

## **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

## **Beslutning**

Avancert deltog på Chefforum, da firmaet i uge 19 auditerer kommunens klima- og miljøledelsessystem. Avancert har desuden besøgt flere af arbejdspladserne i kommunen i løbet af ugen. Der blev bl.a. gennemgået miljøpolitikken, og hvordan Chefforum understøtter arbejdet med klima- og miljøledelsessystemet i organisationen. Videre blev det drøftet, hvordan forbedringer kan måles og dokumenteres samt vigtigheden af at udvælge og arbejde med de områder, hvor der kan ske en stor forbedring for miljø, klima og bæredygtighed. Avancert præsenterede Plan-do-check-act som en tilgang, der anbefales til Albertslund Kommune.

## **Bilag**

Certificeringsaudit på jeres arbejdsplads - praktisk information og tips til forberedelse (klima- og miljøledelse)

## Punkt 3: Orientering om sygefravær 1. kvartal 2025

81.28.00-P05-6-25

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om sygefravær tages til efterretning.

### Resumé

Chefforum orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune for 1. kvartal 2025. I forlængelse heraf skitseres status på arbejdet med sygefravær.

### Sagsfremstilling

(15 min.)

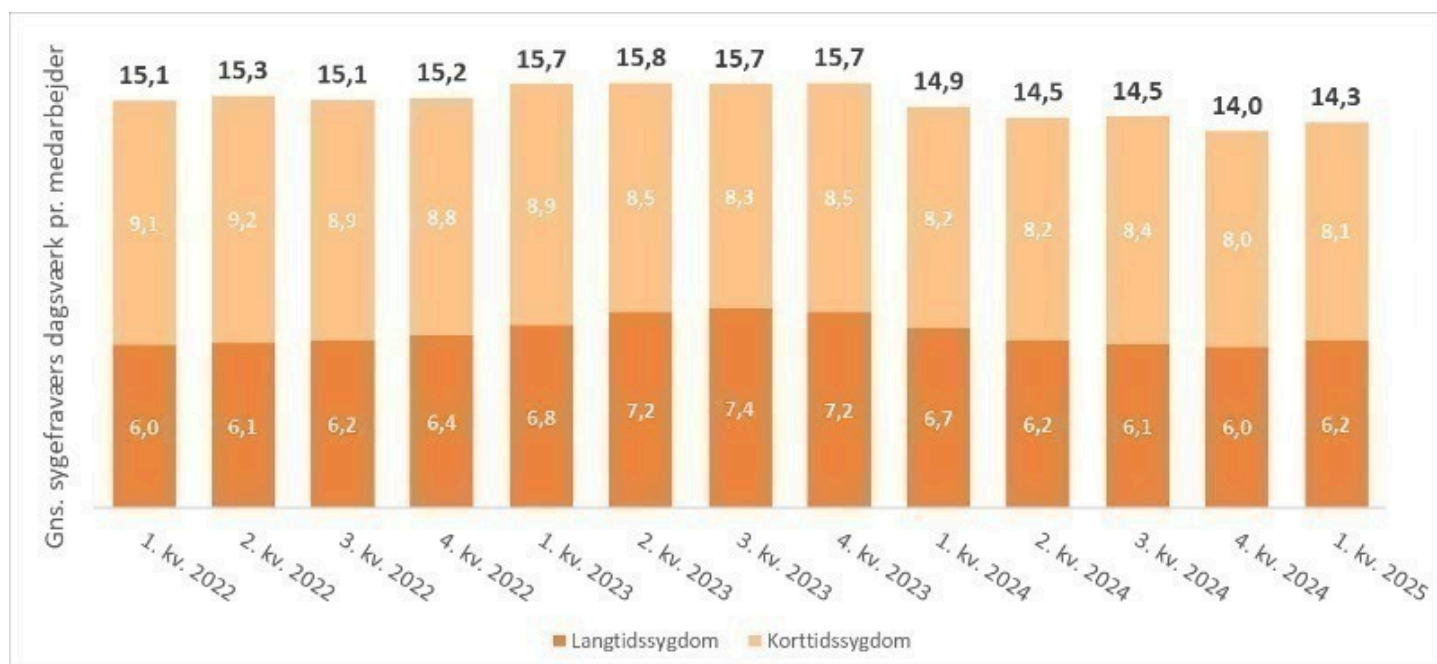
#### Status sygefravær 1. kvartal 2025

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 2. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 14,3 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit. Der er således tale om en gennemsnitlig stigning på 0,3 dage pr. medarbejder i forhold til opgørelsen fra 4. kvartal 2024 (14,0 dagsværk pr. medarbejder). Udviklingen skyldes primært en stigning i langtidssygefraværet.

Sammenlignet med 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 15,8 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet således i gennemsnit 1,5 dag lavere pr. medarbejder.

Udviklingen på kommuneniveau er illustreret i Figur 1 herunder:



Figur 1 - Kvartalsvis udvikling i sygefraværssdage pr. medarbejder i gennemsnit i Albertslund Kommune.

#### Udvikling på områdeniveau

Fra 4. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025 er sygefraværet i gennemsnit faldet med 0,1 dag pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse. I Børn, Sundhed & Velfærd er sygefraværet i gennemsnit steget med 0,4 dag pr. medarbejder.

## *Udvikling på afdelingsniveau*

Sygefraværet er i gennemsnit faldet med 0,5 dag pr. medarbejder i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, med 1,0 dag pr. medarbejder i Kultur, Fritid & Ejendomme og med 1,4 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab.

I Dagtilbud & Skole er sygefraværet i gennemsnit uændret i forhold til opgørelsen for 4. kvartal 2024.

I Miljø & Teknik er sygefraværet i gennemsnit steget med 1,6 dag pr. medarbejder. I Ældre, Sundhed & Social er sygefraværet i gennemsnit steget med 1,1 dag pr. medarbejder. I Børn & Familie er sygefraværet i gennemsnit steget med 1,0 dag pr. medarbejder.

## *Langtidsfravær (30 dage eller derover)*

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 44 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procentpoint højere end i seneste opgørelse.

Vedlagt sagen her er oversigt over sygefraværet henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed.

## **Langtidsfriske**

Medarbejdere, som har under fem sygedage om året i minimum to år i træk, betragtes som langtidsfriske.

Pr. 4. kvartal 2024 var 34 % af medarbejderne i Albertslund Kommune langtidsfriske efter denne definition.

Chefforum orienteres om opdateret status pr. 1. kvartal 2025 til mødet 7. maj.

Andelen udregnes ved udtræk i OPUS (rapport LPT169). Medarbejdere tæller som langtidsfriske, hvis de både i 2023 og i 2024 har haft mindre end 5,0 fraværsværk.

## **Sygefraværsindsats**

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejds miljøgrupperne har en vigtig rolle.

Som følge af Plan MED 2024-2025 arbejder MED-organisationen fortsat med fokus på, hvordan vi højner oplevelsen af trivsel og reducerer sygefraværet blandt medarbejdere og ledere. Fokus er bl.a. på, at der afholdes sygefraværssamtaler iht. gældende retningslinje, at arbejdspladserne arbejder løbende og systematisk med arbejdsmiljø og trivsel (APVhandleplaner) samt MED-drøftelser af, hvordan trivsel og nærvær ser ud i afdelingerne/på arbejdspladserne, herunder hvad der allerede bidrager til at højne trivslen og fremme nærvær, hvad der skal arbejdes på, og hvordan man vil gøre det. Formålet med drøftelsen er, at man i Afdelings- og ArbejdspladsMED/Personalemøde med MED-status iværksætter handlinger, der målrettes udvalgenes egne områder.

Som del af den forebyggende indsats udarbejder arbejdspladserne 1-årige måltal for deres sygefravær. Måltal for 2025 er indmeldt og vil snarest være tilgængelige i Ledelsesinformationssystemet.

Afdelingschefen skal månedligt følge op på lederens sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Samarbejdet mellem HR & Løn og fem ledere på Skole- og dagtilbudsområdet om en særlig lederunderstøttelse af sygefraværsarbejdet er fortsat i gang.

Chefforum har 23. april fået e-mail med vigtig information om registrering af delvis syg, der træder i kraft 1. maj 2025. Som beskrevet tidligere vil indførelsen af registrering af delvis syg alt andet lige medføre en stigning i registreret sygefravær. HR & Løn forventer dog ikke en nævneværdig stigning i sygefraværet pga. ændringen. I sommeren 2025 sættes der gang i et nyt system for fraværadsvisering, som gør det muligt at tilpasse og målrette de meddelelser, der dannes i forbindelse med det fravær. Formålet med den nye fraværadsvisering er i endnu højere grad at understøtte kommunens sygefraværsindsats ved at hjælpe lederne med at få fulgt op på medarbejdernes sygefravær rettidigt og dokumenteret deres opfølgning.

## **Kommunens vision og politikker**

Arbejdet med forebyggelse og håndtering af sygefravær er del af det tværgående arbejde med indikator 6 i organisationskompasset.

Samtidig er sygefraværsarbejdet konkret forankret i indsatsområde 3 i KommuneMEDs Plan MED 2024-2025.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Beslutning**

Chefforum tog orienteringen om sygefravær til efterretning, hvor der er sket en gennemsnitlig stigning på 0,3 dage pr. medarbejder i forhold til opgørelsen fra 4. kvartal 2024. Status på sygefraværet samt hvordan der arbejdes med nedbringelsen af sygefraværet blev gennemgået for den enkelte afdeling. Chefforum drøftede, at der er behov for, at kommende indsatser for at nedbringe sygefraværet skal have et mere bredt og tværgående fokus på baggrund af mønstre i data. Dermed skal HR's kommende indsatser målrettes de områder hos Dagtilbud & Skole, hvor der er størst potentiale, fx på tværs af pædagogområdet.

### **Bilag**

Sygefravær pr 1 kvartal 2025\_afdelinger

Sygefravær pr 1 kvartal 2025\_enheder

## Punkt 4: Orientering om status på Budget 2026

00.30.00-P05-1-25

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,  
1. at status på arbejdet med budget 2026 drøftes og tages til efterretning

### Resumé

Der har forud for Chefforum været afholdt ØU-Temamøde, og det videre arbejde med budgetkataloget og budget 2026 skal drøftes.

### Sagsfremstilling

(30 min)

#### Budgetkatalog

Styregruppen har haft møde hvor afdelingernes status på budgetkataloget blev gennemgået. Eventuelle bemærkninger fra gennemgangen drøftes i Chefforum. Afdelingscheferne bedes orientere om, hvis der er budgetkatalogforslag, som kan have udfordringer, eller hvor der kan være et tværgående opmærksomhedspunkter mellem afdelingerne.

I forhold til budgetkataloget er der, jf. den opdaterede tidsplan, "budgetkatalogworkshop" fredag d. 16. maj 2025.

#### ØU-Temamøde

Der blev afholdt ØU-Temamøde d. 6. maj 2025, hvor budgetanalyserne, som var blevet skudt fra KB-Temamødet den 8. april, blev gennemgået. Chefforum skal vende de eventuelle bestillinger og bemærkninger som temamødet afstedkom.

### Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

### Økonomi

Intet at bemærke.

### Lovgrundlag

Intet at bemærke.

### Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

### Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om ØU-Temamøde den 6. maj 2025, hvor de tre analyser blev præsenteret, og Chefforum gennemgik budgetkatalogforslag ud fra opmærksomhedspunkter for den enkelte afdeling samt på tværs af organisationen. Chefforum tog orienteringen til efterretning. På det kommende Chefforum den 21. maj 2025 vil der blive præsenteret et oplæg til drøftelse for to af analyserne (ledelse og administration samt tværkommunalt samarbejde) i forhold til, hvad der skal arbejdes videre med fra analyserne. På baggrund af analysen af det specialiserede socialområde vil der blive udarbejdet en politisk sag, hvor der kan arbejdes med et længere sigte end budget 2026. På det kommende Chefforum den 21. maj 2025 bliver der også samlet op på budgetworkshoppen, der afholdes den 16. maj 2025, samt om der er budgetforslag hvor forudsætningerne har ændret sig, da dette vil kræve nye forslag, for at opnå måltallet samt overholde tidsplanen, da budgetkataloget skal være færdigt inden sommerferien 2025. Videre drøftede Chefforum, at hvis

der skal være bedre mulighed for at tænke budgetkatalogforslagene mere tværgående, skal der afholdes en budgetworkshop tidligere i processen.

## **Punkt 5: Budgetaftale 2025 opfølgning på hensigtserklæringer**

00.30.14-S00-4-25

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,  
1. at bilaget med hensigtserklæringer fra budgetaftale 2025 gennemgås

### **Resumé**

Chefforum har tidligere gennemgået den ordinære status på budgetaftale 2025, og nu skal de udestående hensigtserklæringer, der er indeholdt i budgetaftale 2025, drøftes.

### **Sagsfremstilling**

*(20 min.)*

Udover den ordinære status indeholder budgetaftalen for 2025 også en række hensigtserklæringer, som ikke direkte fordrer handlinger i 2025, men som administrationen skal forholde sig til alligevel, da der kan være tale om sager eller orienteringer, som skal laves til 2026 eller i forbindelse med budgetprocessen til budget 2026.

De udestående punkter fra budgetaftalen fremgår af bilaget, og Chefforum skal drøfte, om der skal være tovholdere på punkterne og i givet fald, hvilke punkter der skal arbejdes med på den korte bane.

### **Kommunens vision og politikker**

Intet at bemærke.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Beslutning**

Chefforum gennemgik bilaget med hensigtserklæringer fra budgetaftale 2025, hvor punkterne på tværs er i proces.

### **Bilag**

Øvrige punkter fra Budgetaftale 2025

# Punkt 6: Beslutning om udmøntning af digitaliseringspuljen 2025

85.11.00-P20-12-25

## Indstilling

IT-projektrådet har screenet ansøgningerne og indstiller:

1. at Chefforum godkender indstilling til beslutning om udmøntningen af digitaliseringspuljen for 2025,
2. at justering af ansøgningsprocessen for Digitaliseringspuljen fremadrettet drøftes for at sikre et bedre beslutningsgrundlag.

## Resumé

Digitaliseringspuljen har modtaget syv projektansøgninger fordelt på fire afdelinger indenfor ansøgningsfristen den 1. april 2025.

De syv projektansøgninger søger støtte for en samlet sum på kr. 600.764. Puljens størrelse er på kr. 250.000 årligt.

Kommunens IT-projektråd (ITP) har gennemgået ansøgningerne, og anbefaler følgende udmøntning:

- TOBS og triagering tilkøbsmodul i Ældre, Social & Sundhed: 122.500 kr.
- Letdialog til Børn & Familie: 75.000 kr.
- Webintegration til IST Tjenestetid til Dagtilbud & Skole, Herstedvester Skole: 12.500 kr.
- Tjek ind og ud system til Materialegården: 40.000 kr.

Den gennemførte ansøgningsproces viser forbedringsmuligheder i forhold til at sikre ensartet og fyldestgørende materiale til vurdering og afgørelsen af de bedste investeringer i henhold til de syv principper, der ligger til grund for udmøntningen. ITP vil justere proces frem til næste ansøgningsfrist den 1. december 2025 for udmøntning af midlerne i 2026. Ligeså har det vist sig vigtigt også i denne situation, at informationer i kommunens it-systemoverblik (KITOS) er opdateret.

## Sagsfremstilling

(30 min.)

Udmøntning af digitaliseringspuljen skal ske ud fra nedenstående syv principper, som Chefforum har lagt til grund for [IT-projektrådets](#) (ITP's) vurdering af projektansøgningerne (i ikke prioriteret rækkefølge):

1. Få men mærkbare investeringer
2. Chefforum beslutter med KL's tre bundlinjer i fokus; borger, medarbejder, kommune
3. Løsninger med dokumenteret effekt
4. Løsning af tværgående behov prioriteres
5. Investeringer behandles i ITP
6. Alene tale om et éngangsbidrag – der dog fint kan supplere en egeninvestering
7. Hele beløbet kan gives til én løsning

ITP har gennemgået alle ansøgningerne og har i den indledende screening konstateret, at et enkelt projekt falder udenfor ansøgningsrammen. Det angår ansøgning om støtte til indkøb af Ipads til medarbejdere på Materialegården, hvilket vurderes at falde ind under afdelingens ordinære driftsbudget. Derfor er den ansøgning administrativt afvist. Øvrige projekter beskrives kort nedenfor og jf. bilag.

Projektansøgninger til digitaliseringspuljen:

1. Ældre, Social & Sundhed søger støtte til køb og implementering af TOBS og triagering tilkøbsmodul til en samlet pris på kr. 140.000 i 2025. Årlige driftsudgifter på kr. 18.750 dækkes af ÆSS.

ITP's vurdering:

ITP vurderer, at ansøgningen ligger inden for principperne for tildeling med specielt fokus på principperne 1, 2, 4 og 6. Løsningen har stor betydning for både medarbejdere men særligt borgerne, da systemerne understøtter arbejdet med ældrepleje og sundhed. Systemerne muliggør tidlig opsporing og triage af borgere, der viser tegn på sygdom, hvilket er af afgørende betydning for at sikre patientsikkerhed, kvalitet i pleje og behandling samt øget faglig refleksion blandt

medarbejderne. Samtidig styrker løsningen arbejdet med tidlig opsporing og triage ved at implementere en IT-løsning i omsorgsjournal, der kan understøtte de systematiske arbejdsgange, som Sundhedsstyrelsen anbefaler. Løsningen hjælper med at prioritere opgaver, forbedre samarbejdet mellem faggrupper og sikrer hurtig iværksættelse af relevante indsatser for borgerne.

2. Ældre, Social & Sundhed søger støtte til køb og implementering af Mit Team + Team Planlægning i Cura til en samlet pris på kr. 203.264 i 2025. Årlige driftsudgifter på kr. 37.917 dækkes af ÆSS.

ITP's vurdering:

ITP vurderer, at løsningen ikke i tilstrækkelig grad lever op til principperne for udmøntning af puljemidler.

3. Børn & Familie søger støtte til Letdialog til en samlet pris på kr. 75.000 i 2025. Årlige driftsudgifter dækkes af Børn & Familie.

ITP's vurdering:

ITP vurderer, at løsningen lever op til principperne for tildeling med specielt fokus på principperne 2 og 4. Der er tale om en løsning, som vil lette kommunikationen mellem borgere og socialrådgiverne, hvor der er mulighed for at foretage opkald, sende beskeder, afholde videomøder samt få borgeren til at underskrive dokumenter i løsningen. Dette vil lette socialrådgivernes kommunikation med borgerne og effektivisere deres sagsbehandling.

Løsningen har også tværgående potentiale ved, at den kan bruges til at dele kommunikationen med andre afdelinger. Løsningen kan også være interessant for andre afdelinger og enheder som sagsbehandler i dialog med borgeren.

4. Dagtilbud & Skole ved Herstedvester Skole søger om støtte til tilkøb af implementering af webintegration til IST Tjenestetid til samlet pris på kr. 12.500. Årlige driftsudgifter på kr. 9.858 dækkes af Herstedvester Skole med tilbud til øvrige tre skoler om at indgå i brug samt finansiering af løsningen, såfremt de ønsker det, hvilket for nuværende afventer afklaring.

ITP's vurdering:

Der er tale om en relativ lille investering med en stor forventet effekt, hvis alle fire skoler får mulighed for lette deres administrative byrder relateret til fravær. Automatisering bygget på modul sikrer gevinstrealisering i forhold til medarbejdere og lederes tidsforbrug samt datakvalitet. Ansøgningen lever op til principperne for tildeling med særligt fokus på principperne 2-5. ITP anbefaler at støtte for at afsøge nærmere, hvordan en lille investering kan give en stor gevinst. ITP anbefaler at følge projektet og skalere op til alle skoler. På sigt ses både kvalitetsløft og tidsbesparelser.

5. Ansøgning indsendt af Materialegården om støtte til indkøb og implementering af Tjek ind og ud system til en samlet pris på kr. 40.000 i 2025. Årlige driftsudgifter dækkes af Materialegården.

ITP's vurdering:

Det er afsøgt, hvorvidt Tidsregistreringsmodulet i Mine Apps kan dække Materialegårdens behov, hvilket ikke er tilfældet. ITP anbefaler derfor tildeling af midler til løsningen, da det vil give øget gevinst for medarbejdernes samarbejde.

6. Ansøgning indsendt af Materialegården om støtte til indkøb og implementering af GPS-system til Materialegårdens biler til en samlet pris på kr. 100.000 i 2025. Årlige driftsudgifter dækkes af Materialegården.

ITP's vurdering:

Det anbefales ikke at tildele midler til denne ansøgning, da der muligvis er andre alternativer, som vil være billigere og lettere at implementere. Dette bør afklares nærmere herunder med fokus på evt. anvendelse af samme løsning på øvrige af kommunens biler.

Proces for og administration af Digitaliseringspuljen fremadrettet:

Ansøgningsproces til Digitaliseringspuljen 2025 har fungeret som testrun på ansøgningsprocessen fremadrettet.

Evaluering af processen har vist, at det meget frie og åbne format for indsendelse af ansøgningerne har fungeret godt i forhold til at få medarbejdere og ledere til at ansøge, men mindre godt i forhold til screening og vurdering af de indkomne ansøgninger. Der har således været behov for at indhente supplerende information hos ansøger efter endt ansøgningsproces for at kunne vurdere projekternes gevinster samt i hvilken grad, de lever op til principperne for tildeling. Se bilag for illustration af den meget forskelligartede ansøgningsdokumentation.

ITP vil arbejde videre med et format, hvor ansøgninger skal indsendes i et skema med foruddefinerede spørgsmål med afsæt i principperne, som ansøger skal besvare i deres ansøgning. På den måde vil ansøgeren opfordres til at tage stilling til bl.a. udbredelse til flere områder samt gevinster ved den ønskede løsning. Derved sikres et bedre beslutningsgrundlag fremadrettet, da denne runde har vist sig at være for løst beskrevet grundet de utydelige rammer for ansøgerne fra ITPs side. Det er dog afgørende fortsat at have et setup, der ikke forhindrer ansøgninger, fordi det bliver for omkostningstungt at fremskaffe det ønskede baggrundsmateriale til ansøgningen.

ITP vil forud for næste ansøgningsrunde 1. december 2025 udarbejde revideret ansøgningsproces samt ansøgningsskema med tilhørende vejledning.

Som afsluttende bemærkning skal det nævnes, at processen med vurdering af ansøgningerne endnu engang kalder på behovet for et opdateret KITOS med overblik over de forskellige afdelingers system- og løsningsbrug som en vigtig del af et godt beslutningsgrundlag, som både ansøgere og ITP er opmærksomme på og prioriterer ud fra.

For at lykkes med denne ambition er det vigtigt med ledelsesbevågenhed i forhold til indmeldelse af ændringer, samt vende tilbage på forespørgsler ang. manglende informationer til egne systemer. På sigt forventes en del af manglerne i KITOS at blive udbedret ved hjælp af automatiseringsrobot, som sættes op til at koble informationer på tværs af systemer mhp. forenklet indberetning og opdatering. En særskilt sag til chefforum om organisationens brug af KITOS og hvorfor er under udarbejdelse.

ITP kan med udgangspunkt i de indkomne ansøgningers prisniveau og antallet af ansøgninger - som kun forventes at stige i takt med, at Digitaliseringspuljen bliver mere kendt i organisationen – se, at en årlig pulje på 250.000 er lavt sat, hvilket er et opmærksomhedspunkt fremadrettet.

## **Kommunens vision og politikker**

Intet at bemærke

## **Økonomi**

Intet at bemærke

## **Lovgrundlag**

Intet at bemærke

## **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke

## **Beslutning**

Leder af It & Digitalisering præsenterede vurdering af projektansøgningerne. Der er sket en ændring i vurderingen, da ansøgning om webintegration til IST Tjenestetid til Dagtilbud & Skole, Herstedvester Skole for 12.500 kr. udgår. Chefforum godkendte indstilling til beslutning om udmøntningen af digitaliseringspuljen for 2025, hvor de 12.500 kr. først tiltænkt webintegration til IST Tjenestetid i stedet overgår til ansøgningen om TOBS og triagering tilkøbsmodul i Ældre, Social & Sundhed. Chefforum besluttede, at det fremover skal fremgå i ansøgningsprocessen, at ansøgningen er godkendt af afdelingschefen, for bl.a. at sikre kendskabet på tværs.

## **Bilag**

Excelark med ansøgninger inkl. ITPs vurdering

Indsendt ansøgningsmateriale til Digitaliseringspuljen

## Punkt 7: Beslutning om introduktion til fagudvalg

00.22.00-G20-1-24

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter introduktion til fagudvalg og udvalgsformænd for den nye Kommunalbestyrelse i januar 2026

### Resumé

Der skal planlægges et lokalt introduktionsforløb til den nye Kommunalbestyrelse, der tiltræder i januar 2026. Foruden det generelle introduktionsforløb skal der planlægges en særskilt introduktion til de enkelte fagudvalg samt en fælles introduktion til udvalgsformænd. Chefforum skal have deres første drøftelse af denne del af introduktionsforløbet.

### Sagsfremstilling

(20 min.)

#### Introduktion til fagudvalg

Efter kommunalvalget den 18. november 2025 tiltræder en ny Kommunalbestyrelse den 1. januar 2026. For hvert fagudvalg skal der planlægges en introduktion i forbindelse med de første fagudvalgs møder i januar 2026.

I 2022 blev der udarbejdet en fælles skabelon til inspiration, som afdelingschefer og områdedirektør var ansvarlige for at udfylde for det enkelte fagudvalg. Den fælles skabelon samt introduktionen til fagudvalgene fremgår som bilag til sagen.

- En generel introduktion til fagudvalgets ressortområde
  - Direktøren, som indstiller til udvalget, gav en indledende introduktion om udvalgets ressortområde og dets snitflader til andre fagudvalg og §17, stk. 4 udvalg.
- En introduktion til direktørområdet og de afdelinger, der hører under udvalgets område
  - Afdelingscheferne præsenterede deres egen afdeling. Introduktionen indeholdt bl.a.:
    - Sådan ser direktørområdet ud samt afdelingernes opgaver
    - Politikker og strategier
    - Temaer i det kommende år
    - Tværgående temaer
    - Samspejlet mellem politikere og administrationen
    - Eksterne samarbejder.

Chefforum skal give deres input og kommentarer til den fælles skabelon. På denne baggrund vil Sekretariatet præsentere udkast til en ny skabelon for Chefforum i august 2025.

#### Introduktion til udvalgsformænd

Der var i 2022 en særskilt introduktion kun til udvalgsformænd (inkl. §17.4 udvalgsformænd) på i alt tre timer, hvor der var planlagt med følgende nedslag:

- Introduktion til opgaven som udvalgsformand v. Borgmester og Direktører
- God mødeledelse og facilitering af møder v. Kommunaldirektøren
- Medietræning, herunder det kritiske interview v. Kommunikation

Chefforum skal give deres input og bemærkninger til introduktionen for udvalgsformænd.

#### Videre proces frem til januar 2026

På KB-temamødet i juni 2025 vil politikerne få mulighed for at give deres input og ønsker til introduktionsforløbet.

På Chefforum i august 2025 skal den fælles skabelon til introduktion for fagudvalg godkendes. Herefter er afdelingschefer og områdedirektør ansvarlige for at udfylde skabelonen til hvert fagudvalg.

På Chefforum i november 2025 skal der gives en status på at udfylde skabelonen for hvert fagudvalg.

## **Kommunens vision og politikker**

Arbejdet med politikkerne skal bl.a. fremgå i introduktionen til fagudvalg.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Beslutning**

Chefforum drøftede introduktionen for fagudvalg, hvor der var følgende opmærksomhedspunkter, der skal fremgå af præsentationerne: reformer, politikker og vision, råd og nævn, særlig intro for indhold og roller i Børne- og Ungeudvalget, roller og ansvar som forperson og medlem, dialogen med forvaltningen samt fokus på den hele borger.

### **Bilag**

Fælles skabelon - Introduktion til fagudvalg

Introduktion BSU

Introduktion til ØU

Introduktion til ÆU

Introduktion KFU 1

Introduktion KFU 2

Introduktion MBU 1

Introduktion MBU 2

Introduktion SSU

Introduktion EBU 1

Introduktion EBU 2

## **Punkt 8: Temaer til kommende møder og eventuelt**

00.01.00-A00-32-24

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

### **Beslutning**

Chefforum drøftede punktet, hvor afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social orienterede om organisationsændringer i afdelingen.

### **Bilag**

Temadrøftelser maj 2025