

REFERAT Chefforum d. 15-02-2023

Mødedato Onsdag d. 15. februar 2023 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Overblik over mål og prøvehandlinger.....	4
CF - Udvælgelse af mål til øvelse på arbejdsseminar.....	5
CF - Genbesøg af planen for revidering af politikker.....	7
CF - DKE minitænketank.....	9
CF - Orientering om høringssvar til medarbejder- og ledelsesgrundlag.....	11
CF - Principper for anvendelse af kontorlokaler på rådhuset.....	12
CF - Kommunikationsopgaver i Albertslund Kommune.....	14
CF - Revideret pressevejledning.....	16
CF - Eventuelt.....	17

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Dagsordenen til dette samt referatet fra seneste møde skal godkendes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

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

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingen.

Punkt 2: CF - Overblik over mål og prøvehandling

00.01.00-P22-5-22

Anledning

I forbindelse med udarbejdelse af målplaner er der udarbejdet et samlet oversigtsark over mål og prøvehandling for de fem liv.

Sagsfremstilling

I forbindelse med arbejdet med udfyldelse af målplaner 2023, er der udarbejdet et samlet oversigtsark, hvor bl.a. mål og prøvehandling fremgår for alle fem liv.

Af oversigtsarket fremgår det også, hvem der ejer det enkelte mål, samt hvem der er tovholder for prøvehandlingerne.

Der mangler fortsat ejere og tovholdere for flere mål og prøvehandling i oversigtsarket, som cheferne skal udfylde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at oversigtsarket tages til efterretning samt at ejer og tovholder udfyldes for samtlige mål og prøvehandling.

Beslutning

Taget til efterretning, idet Chefforum gennemgik arket og identificerede, hvor der skulle foretages ændringer samt øvrige forhold, som skal afklares.

Sekretariat for Politik og Ledelse udsender mail til alle ledere og konsulenter, om hvordan de identificerede forhold skal beskrives. Alle chefer skal senest mandag den 27. februar 2023 gennemgå arket og sørge for at prøvehandling, der skal omformuleres, ejere som skal bekræftes mv. er påført.

Det blev desuden præciseret, at inden for hvert liv skal der udarbejdes én målplan pr. mål. Målplanen skal indeholde samtlige prøvehandling for målet.

Bilag

Overblik mål og prøvehandling 2023 10.02.2023

Punkt 3: CF - Udvalgelse af mål til øvelse på arbejdsseminar

81.39.15-A00-1-22

Anledning

På arbejdsseminaret d. 28. februar 2023 skal deltagerne arbejde med udvalgte mål og underliggende prøvehandlinger. Chefforum skal drøfte hvilke mål dette skal være.

Sagsfremstilling

Den 28. februar afholdes det tredje arbejdsseminar med Klaus Majgaard for alle ledere i Albertslund Kommune. Programmet for arbejdsseminaret er vedlagt som bilag.

Om formiddagen skal deltagerne arbejde med, hvordan man tester og evaluerer sammenhænge mellem indsatser og effekter ud fra udvalgte mål og prøvehandlinger. Til denne øvelse, skal der udvælges mål som lederne skal arbejde med. Et kriterie for de udvalgte mål er, at de er tværgående og komplekse. Videre er det er vigtigt, at de afspejler relativt konkrete sammenhænge og afhængigheder i indsatserne. På denne baggrund har Sekretariat for Politik & Ledelse udpeget 10 mulige mål, som kan være omdrejningspunktet for øvelsen. Chefforum skal vurdere om det er de rette mål, og lave udskiftninger eller tilføjelser efter behov. Efter dagens møde skal de konkrete mål være udvalgt.

Foreslåede mål:

- Progression i elevernes matematiske kompetencer
- Flere børn bliver aktive deltagere i de almene børnefællesskaber
- Fald i elevernes fravær
- Antallet af børn og unge der er medlem af en idrætsforening stiger fra 32% til 35% inden 2026
- Øge tilfredsheden i forbindelse med borgerens sagsbehandling i kommunen.
- Andelen af borgere med mere end 1 års ledighed skal falde under landsgennemsnittet i hele 2025
- Ældre albertslundere får i større grad hjælp til igen at kunne have et aktivt liv som har værdi for dem
- Der er en god dialog med virksomheder, hurtig sagsbehandling og en bred og dækkende information om relevante emner

De konkrete foreslåede mål og prøvehandlinger kan ses gult markeret i vedlagte bilag med overblik over alle målsætninger.

Afdelingscheferne bedes senest d. 20. februar 2023 sende en plan til Stinne Grønne på sfz@albertslund.dk for hvilke af deres ledere der skal arbejde med hvilke mål i gruppearbejdet. Herefter vil Sekretariat for Politik & Ledelse udarbejde en samlet plan for gruppearbejdet.

Konsulenterne vil blive placeret i de forskellige grupper, hvor deres rolle vil være at sikre et overblik over opgaven, samt at de komplekse prøvehandlinger ikke løses med lineære værktøjer, men at man forsøger at se nye veje metodisk.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter hvilke mål der skal arbejdes med i det tværgående gruppearbejde på arbejdsseminaret den 28. februar.
2. at Chefforum tager orienteringen om, at alle afdelingschefer skal melde ind til Sekretariat for Politik & Ledelse med en plan for hvilke ledere der arbejder med hvilke mål på arbejdsseminaret, til efterretning.

Beslutning

Chefforum drøftede indstillingerne og identificerede 11 mål, der skal arbejdes med i det tværgående gruppearbejde om formiddagen på arbejdsseminaret den 28. februar.

Sekretariat for Politik & Ledelse udsender en oversigt over de valgte mål til alle chefer med henblik på at chefer angiver hvilke ledere og konsulenter, der skal arbejde med hvilke af de 11 udvalgte mål. Cheferne skal melde tilbage senest d. 21. februar kl. 9.00. Her skal cheferne ligeledes have rettet eller skrevet de mål og prøvehandlinger færdigt som endnu er mangelfulde. For disse mål og prøvehandlinger er deadline for færdiggørelsen således allerede d. 21. februar.

Bilag

Mål 2023.xlsx (002) udvælgelse af målplaner til arbejdsseminar

Albertslund Arbejdsseminar 2 280223 program v7

Punkt 4: CF - Genbesøg af planen for revidering af politikker

00.01.00-P22-3-22

Anledning

Chefforum genbesøger tidligere beslutninger og aftaler i forhold til revidering af politikker med henblik på fælles koordinering af både arbejdsprocesser og kommende politiske sager.

Sagsfremstilling

Chefforum drøftede i efteråret den revidering af kommunens borgerrettede politikker, som er en forudsætning for den fulde implementering af det nye styringskoncept. Her var Chefforum med til at kvalificere hvilke og hvordan de valgte politikker skal revideres. På baggrund af dette arbejde blev der udarbejdet sag til alle fagudvalg og kommunalbestyrelsen, som blev godkendt oktober 2022.

Beslutningen blev, at der fremadrettet skal være 17 politikker, som alle knytter an til Visionen. Arbejdet med revideringen af de 17 politikker er eller skal til at gå i gang. Derfor genbesøger Chefforum tidligere beslutninger om model for revidering, makkere i arbejdet med revideringen og tidsplan (bilag 1. og 2.).

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter plan for revidering af politikker

Beslutning

Chefforum drøftede planen for revidering af politikken og besluttede følgende:

1. Plan redigering af politikker udsendes med referatet.
2. Sekretariat for Politik og Ledelse udsender overblik over arbejdet med redigering af politikker med angivelse af status, sparring og forventet vedtagelse.
3. Chefforum besluttede desuden, at der påføres følgende sparringspartnere på udarbejdelse af politikker:

Idrætspolitikken - Afdelingschefen for Ældre, Sundhed & Voksne og afdelingschefen for Miljø og Teknik

Kulturpolitikken - afdelingschefen for Miljø og Teknik

Kommuneplanen/planstrategien - Afdelingschefen for Kultur, Fritid & Erhverv

Klimaplanen - Afdelingschefen for Børn & Familie

Dagtilbudspolitikken - Afdelingschefen for Børn & Familie

Handicappolitikken - Afdelingschefen for Børn & Familie

Uddannelsespolitikken - Styregruppen for Stærke valg

Skolepolitikken - Afdelingschefen for Borger & Arbejdsmarked.

Bilag

Plan for redigering af politikker

Udfyldte skemaer med plan for redigering af politikker

3 scenarier for redigering af politikker

Punkt 5: CF - DKE minitænketank

81.00.00-A00-16-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om minitænketanken tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Med budgetaftalen 2023 er DKE's driftsbudget blevet reduceret med 1.100.000 kr. Den nuværende organisering bevares, men bestemte indsatser reduceres eller ophører, hvilket betyder færre ressourcer til at varetage opgaverne i DKE.

Som led i reduktionen i driftsmidler blev det besluttet at nedsætte en minitænketank, der skal inddrage relevante aktører med henblik på at komme med forslag til, hvordan man kan styrke det tværgående samarbejde mellem DKE, væresteder, SSP, brobyggere og klubber, bl.a. med henblik på øget synlighed i gadebilledet.

På den baggrund foreslår forvaltningen, at minitænketanken afholder tre møder i foråret 2023. Formålet med møderne er at komme med forslag til, hvordan det er muligt at øge tryghed og trivsel i Albertslund gennem en øget pædagogisk synlighed i gadebilledet i en tæt koordineret indsats mellem aktørerne på tryghedsområdet. For at kunne indfri målsætningen skal deltagerne af minitænketanken være udvalgte kommunalpolitikere, ledere, medarbejdere, borgere samt DKE's samarbejdspartnere.

De tre mødegange planlægges med følgende indhold og fokus:

Mødegang Indhold

Møde 1 Deltagerne opnår gennem forskellige oplæg planlagt af forvaltningen, herunder DKE, fælles vidensgrundlag i det tryghedsfremmende og kriminalpræventive område i almindelighed og brobygningsindsatsen i særdeleshed. Mødet tager afsæt i midtvejsevalueringen af den igangværende bevilling til øget tryghedsindsats 2023-2023.

Mødet afsluttes med, at der udvælges 2-4 temaer, som er udgangspunktet for mødegang 2.

Møde 2 Workshop hvor deltagerne af minitænketanken drøfter de 2-4 udvalgte temaer i mindre grupper.

Mødet afsluttes med at nedsætte en arbejdsgruppe, som har ansvaret for at kvalificere og endeligt færdiggøre forslag til kommunalbestyrelsen på mødegang 3.

Møde 3 Den udvalgte arbejdsgruppe kvalificerer og færdigarbejder anbefalingerne til kommunalbestyrelsen.

Nærmere beskrivelse af den samlede plan for møder, deltagere mv. for minitænketanken fremgår af bilaget 'Kommissorie for minitænketank.'

Den samlede plan for minitænketanken blev behandlet på ØU/KB tirsdag den 14. februar 2023.

Beslutning

Taget til efterretning, idet det blev præciseret, at der på ØU blev truffet beslutning om værestederne får en repræsentant i tænketanken.

Chefforum efterspurgte et punkt på et kommende møde om afdelingernes samarbejdet med DKE.

Bilag

Kommissorie for minitænketank 14.02.2023

Punkt 6: CF - Orientering om høringsvar til medarbejder- og ledelsesgrundlag

00.00.00-K04-1-23

Anledning

Chefforum orienteres om høringsvar til Albertslund kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag.

Sagsfremstilling

Albertslund kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag har været i høring i perioden den 6. januar til d. 6. februar 2023.

I den vedlagte hvidbog opridses de bemærkninger og konkrete ændringsforslag, som er angivet i høringsvarene.

Hvorvidt de enkelte høringsvar skal føre til konkrete ændringer i teksten til medarbejder- og ledelsesgrundlaget må vurderes af KommuneMED med anbefalinger fra styregruppen (som er en del af Chefforum). Chefforum kan derfor komme med en udtalelse til KommuneMED, forud for deres behandling af høringsvarene.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning
2. at Chefforum drøfter en fælles udtalelse til KommuneMED på baggrund af høringsvarene

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om høringsvar til efterretning, og drøftede en samlet udtalelse fra Chefforum til KommuneMED på baggrund af høringsvarene.

Sekretariat for Politik & Ledelse udarbejder denne udtalelse på baggrund af Chefforums fælles inputs på mødet.

Chefforum ønsker videre at medarbejder- og ledelsesgrundlaget forelægges til politisk orientering på ØU/KB, hvor der i den forbindelse informeres om at Albertslundværdierne udgår og erstattes af det nye medarbejder- og ledelsesgrundlag.

Bilag

Hvidbog Høringsvar Albertslund kommunes medarbejder- og ledelsesgrundlag

Albertslunds medarbejder- og ledelsesgrundlag

Punkt 7: CF - Principper for anvendelse af kontorlokaler på rådhuset

82.04.00-P00-1-23

Anledning

Chefforum drøftede på mødet d. 19. januar 2023 et ledelsesoplæg til principper for anvendelse af kontorlokaler på rådhuset. Efterfølgende har den nedsatte arbejdsgruppe samlet op på drøftelserne og på den baggrund lavet et oplæg til fremtidige principper.

Sagsfremstilling

Chefforum drøftede på mødet d. 19. januar 2023 ledelsesoplæg til nye principper for anvendelse af kontorerne på rådhuset. Oplægget tog udgangspunkt i ”Retningslinjer og guide for indretning af kontorer”, jf. bilag 1. Drøftelserne resulterede i yderligere muligheder, som en arbejdsgruppe bestående af 3 afdelingschefer (Dagtilbud & Skole, Økonomi & Stab og Miljø & Teknik) har samlet i ”Oplæg til principper for anvendelse af lokaler på rådhuset”, jf. bilag 2.

Et af formålene med nye principper for anvendelse af lokaler på Rådhuset er at sikre en bedre udnyttelse af den eksisterende kapacitet, så antallet af tomme skriveborde og lokaler minimeres. Derudover medfører aktuelle afdelingssammenlægninger og lokaletilpasningsbehov som følge af Budget 2023, at det er nødvendigt at se på anvendelsen af rådhusets lokaler.

Oplægget er baseret på følgende principper:

- Medarbejdere med fysisk fremmøde på mindst 65 % har egne skriveborde
- Medarbejdere med fysisk fremmøde under 65% indgår i 7/10 ordning

En 7/10 ordning betyder, at 10 medarbejdere deles om 7 arbejdspladser.

Eksempel: Der er 50 medarbejdere. 35 har et fysisk fremmøde på mindst 65 %, og de disponerer derfor over 35 skriveborde. De resterende 15 medarbejdere skal deles om 11 skriveborde (70 % af 15 = 10,5). I dette eksempel vil der altså fremover skulle være 46 skriveborde mod i dag 50. Ordningen er illustreret i bilag 3.

Det fremgår af MED-aftalen, at der er MEDbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Det betyder, at principper for den fremtidige anvendelse af kontorer på rådhuset skal drøftes i MED. På KommuneMED d. 8. februar 2023 blev det aftalt, at nedsætte et ad hoc RådhusMED, jf. lokalaftalens §4, stk. 5. Principperne for nedsættelse af et ad hoc RådhusMED fremgår af bilag 4.

Sideløbende med den videre drøftelse af nye principper for anvendelse af lokaler på rådhuset foreslås det, at der iværksættes et forberedende arbejde med nærmere at foretage en ledelsesmæssig vurdering af, hvor mange medarbejdere på det besluttede niveau (medarbejderniveau, enhedsniveau, afdelingsniveau) der har en fremmødeprocent på mindst 65%.

Det er en forudsætning, at anvendelse af 7/10 ordning sker under iagttagelse af arbejdsmiljølovens regler, herunder krav til arbejdspladsens indretning, såfremt medarbejdere arbejder hjemme mere end gennemsnitligt 2 dage ugentligt set over en 4 ugers periode.

Økonomi

Der er ikke afsat økonomi til lokalemæssige tilpasninger ifm. med en kommende lokalerokade ved implementering af principper for anvendelse af lokaler på Rådhuset.

Kommunaldirektøren indstiller:

- at principperne for anvendelse af lokaler på Rådhuset godkendes som ledelsesoplæg, herunder:

- at medarbejdere med fysisk fremmøde på mindst 65 % får egne skriveborde.
- at medarbejdere med fysisk fremmøde på under 65 % indgår i 7/10 ordning.

- at det tages til efterretning, at der nedsættes et ad hoc RådhusMED i forbindelse med principper for anvendelse af lokaler på rådhuset og heraf efterfølgende lokalerokade.

- at det drøftes, hvilket organisatorisk niveau antallet af fleksible arbejdspladser bør fastsættes på: medarbejderniveau, enhedsniveau eller afdelingsniveau.

Beslutning

Chefforum besluttede at godkende principperne for anvendelse af lokaler på Rådhuset med følgende præciseringer:

1. Princippet om at afdelinger samles skal genovervejes i forhold til også at kunne rumme overvejelser om relevante samarbejdspartnere sidder sammen.
2. Formuleringen omkring at alle ledere skal have adgang til mødelokale uden bookning blødes op, f.eks. skal have adgang til mødefaciliteter
3. 7/10 ordningen kan justeres til en 5/10, hvis der viser sig behov
4. Tredje pind under "mødelokaler" udgår jvf. 2.
5. Sætningen om at alle kontorer skal have mødelokaler ændres til at der skal indrettes med små mødeborde, hvor det er muligt.

Chefforum besluttede at antallet af fleksible arbejdspladser fastsættes pr. etage.

Chefforum besluttede at det kortlægges, hvor mange borgersamtaler med behov for flugtveje, der holdes pr. dag på tværs af alle afdelinger, som indgår i den fremtidige indretning af Rådhuset. Miljø & Teknik udarbejder kortlægningen.

Opmærksomhed på at Uddannelse og Job fremtidige placering forsat uafklaret, hvilket skal tænkes ind, da deres behov endnu ikke er afdækket.

Bilag

Bilag 1 - Retningslinjer og guide for indretning af kontorer

Bilag 2 - Oplæg til principper for anvendelse af lokaler på rådhuset

Bilag 4 - Ad hoc rådhusMED vedr udpegning af medarbejderrepræsentanter

Rådhuset maks. kapacitet

Oprindelig opsummering - chefforum med afstemning

Bilag 3 - Eksempel på 7:10 ordning med faste arbejdspladser

Punkt 8: CF - Kommunikationsopgaver i Albertslund Kommune

00.13.04-A00-1-20

Anledning

Der har i chefforum været efterspurgt et oplæg på hvordan kommunikationsopgaverne er fordelt mellem kommuniaktionsenheden i Økonomi & Stab, og de respektive afdelinger. Dette beskrives med denne sag.

Sagsfremstilling

En velfungerende kommune er også en velkommunikerende kommune. Det betyder, at Albertslund kommune skal kommunikere professionelt og målrettet. På den måde har alle medarbejdere en kommunikationsopgave uanset om det handler om svar på klager, dagsordener, afgørelser til borgere eller noget helt andet. I Økonomi & Stab har Albertslund Kommune en kommunikationsenhed med to fuldtidsansatte og en student. De arbejder med en lang række kommunikationsopgaver som driftsopgaver, og har ansvaret for at vi lever op til den professionelle kommunikation, når det angår hjemmeside, medarbejderside, Fugleperspektiv, kommuneside i Albertslund Posten, designlinje, presseomtale, sociale medier, taler for borgmester og udvalgsformænd mv.

Derudover sikrer de en ordentlig og tydelig kommunikation for særligt prioriterede områder, projekter og indsatser, som i høj grad ligger inden for rammerne af visionen. Her er både den strategiske kommunikation vigtig og kommunikationens udmøntning i praksis. Kommunikationsenheden sørger for, at der er en linje i Albertslund Kommunes kommunikation, og stiller værktøjer, retningslinjer og skabeloner til rådighed, så medarbejdere rundt omkring i organisationen har mulighed for at producere selv og indenfor den designlinje, som Albertslund Kommune har.

Medarbejderne i kommunikationsenheden står til rådighed for organisationen i forhold til at sparre og tilbyde rådgivning om målgrupper, kanalvalg osv. alt afhængigt af hvilken kommunikationsopgave og kontekst, der er tale om. I den forbindelse kan organisationen i mange tilfælde gøre brug af kommunens egne kanaler som hjemmeside, medarbejderside, Fugleperspektiv, kommuneside i AP, sociale medier (Facebook, Instagram, LinkedIn), som kommunikationsenheden er redaktører for og har en linje for, eksempelvis er der hver uge indhold på facebook om/med børn, kultur, natur og byudvikling. I nogle tilfælde kan Aula bruges og ofte skal der suppleres med outdoor som plakater – og i anlægskommunikationer skilte.

Det er kommunikationsenheden i Økonomi & Stab, der fastlægger hvilke kanaler Albertslund Kommune har, som repræsenterer kommunen generelt - ud fra et strategisk sigte og med øje for konkrete formål. Kommunens institutioner kan selv vælge egne kanaler, f.eks. sociale medier, som de så selv håndterer og har ansvaret for. Hver fredag holder kommunikationeneheden redaktionsmøde, hvor den næste uges indhold på de sociale medier fastlægges, presseindsats planlægges - desuden fastlægges fremtidige indsatser i Fugleperspektivet mv. Vil afdelinger gerne have indhold på de sociale medier, skal det derfor gerne være kommunikationsenheden i hænde senest fredag kl. 9 (i hvert fald ønsket om at få indhold med). Kommunikationsenheden laver kommunesiden til den efterfølgende uge hver torsdag, dvs. at indhold til kommunesiden senest skal være enheden i hænde torsdag kl. 12 (men gerne med et varsel så lang tid i forvejen, så det er muligt at planlægge og time indhold, så der er plads til alt relevant materiale).

Kommunikationsenheden har det overordede ansvar for indholdet på kommunens hjemmeside, men hver enkelt afdeling har en webredaktør, som har det konkrete ansvar for indholdet på det enkelte område. Hver anden uge modtager webredaktøren en rapport for siteimprove (vores overvågningsværktøj) med informationer om døde links, stavfejl mv. på områdets sider på hjemmesiden, som redaktøren så skal sørge for bliver rettet til. Det samme gælder at få opdateret indholdet, så det f.eks. ikke er en forældet lovgivning, der henvises til. Kommunikationsenheden laver nyheder til medarbejdersiden ligesom den gør til hjemmesiden. Angående medarbejdersiden er det en kanal, der stilles til rådighed, så afdelingerne kan bruge den til at gøre relevant materiale tilgængeligt for ledere og medarbejdere.

Der har tidligere været arbejdet med at hver afdeling udpegede en kommunikationsansvarlig medarbejder der indgik i en tværgående kommunikationsgruppe som samledes én gang om måneden med henblik på at bistå hinanden med de

kommunikationsopgaver der ligger i afdelingerne og på tværs. Det foreslås at dette arbejde genoptages, dog med en lidt anden arbejdsstruktur.

Det foreslås at der udpeges en kommunikationsrepræsentant i hver afdeling, som en gang i måneden eller hver anden måned mødes bilateralt med medarbejderne i kommunikationsenheden, med henblik på at bistå den enkelte afdeling med deres konkrete indsatser og sikre den professionelle kommunikation inden for en fælles linje.

Kommunikationsrepræsentanten vil naturligvis skulle afstemme afdelingens kommunikationsindsatser med afdelingschefen.

Det foreslås endvidere at der to gange om året afholdes et møde med kommunikationsenheden i spidsen, hvor alle afdelingernes kommunikationsrepræsentanter er med – og et større emne er på dagsordenen.

Formålet med dette forslag er at kvalificere Albertslund Kommunes samlede kommunikation. Det vil nemlig medføre et tættere samarbejde mellem afdelingerne og Albertslund Kommunes centrale kommunikationsenhed og på den baggrund også gøre det nemmere for afdelingerne at prioritere, vurdere og håndtere forskellige kommunikationsanliggender.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum beslutter om der skal udpeges en kommunikationsmedarbejder fra hver afdeling som beskrevet i sagen.

Beslutning

Chefforum besluttede, at arbejde videre med udpegning af medarbejdere til tværgående kommunikationsgruppe, som beskrevet i sagen.

Chefforum efterspurgte samtidig en nærmere beskrivelse af møderne i den tværgående kommunikationsgruppe, samt hvilke kompetencer/funktioner de medarbejdere som udpeges til at deltage skal være i besiddelse af. Denne udarbejdes af Sekretariat for Politik & Ledelse til udsendelse til Chefforum.

Chefforum efterspurgte at komme tættere ind omkring kommunens strategiske kommunikation. Direktørforum tager det med, når de skal drøfte emnet på et deres kommende møder.

Chefforum ønskede oversigt over de enkelte afdelingers webredaktører rundsendt. Sekretariat for Politik & Ledelse rundersender.

Punkt 9: CF - Revideret pressevejledning

00.13.00-A00-1-18

Godkendelse af revideret pressevejledning

Kommunaldirektøren indstiller

1. at den reviderede pressevejledning (bilag 1) godkendes, og alle chefer tager en dialog med deres ledere om den, så også de har kendskab til den, og vi dermed samlet sikrer ordentlig proces for pressearbejdet i Albertslund Kommune. Vejledningen publiceres desuden på medarbejdersiden.

Sagsfremstilling

Direktørforum besluttede i efteråret, at Albertslund Kommunes eksisterende vejledning i pressekontakt havde udtjent sin værnepligt. Og på den baggrund blev det besluttet, at der skulle udarbejdes nye retningslinjer for udtalelser til pressen. Det har kommunikationsenheden i Økonomi & Stab nu givet et revideret, kortere og mere handlingsanvisende bud på efter at have været i kontakt med et par andre kommuner om deres lignende retningslinjer. Den reviderede pressevejledning findes i bilag 1.

Beslutning

Tiltrådt, idet pressevejledning udsendes til alle ledere.

Bilag

Pressevejledning - når pressen ringer - endelig

Punkt 10: CF - Eventuelt

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Eventuelt.

Sagsfremstilling

Præcisering af brug af Rådhusets Kantine til mødeforplejning og til bestilling af frugt til afdelingerne.

Anbefaling fra Miljø og Teknik om oplæg fra Falck om krav i arbejde.

Målsætninger i kommende sundhedspolitik er til politisk behandling.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

For at sikre, at kantinens samlede drift hænger økonomisk sammen, så kommunen kan tilbyde både at have frokostordning og mulighed for mødeforplejning, skal det præciseres at al forplejning, inklusiv frugtkurve og mælk som betales af kommunen, skal bestilles igennem kantine.

Afdelingschefen for Miljø & Teknik rundsender oplæg fra Falck om krav i arbejde ud til Chefforum.

Bilag

2023 - CF.pptx