

# REFERAT Chefforum d. 07-11-2018

**Mødedato** Onsdag d. 07. november 2018 kl. 12:30

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Lederuddannelse Dagtilbud (30 min).....	4
CF - Tilpasning af Introforløb for nye ledere (20 min).....	5
CF - Skriftlig orientering: Vejledning/retningslinjer til chefer og ledere.....	7
CF - Jobrettet praksis (30 min).....	8
CF - Beredskab. Delplaner, sårbarhedsrapport og actioncards (30 min).....	10
CF - Orientering om ramme og proces for ledelsesgrundlag (20 min).....	14
CF - Skriftlig orientering: Notat sygefraværstatistik 1. - 3. kvartal 2018.....	15
CF - Evt.....	16

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

00.01.00-A00-57-17

## **Anledning**

Godkendelse af dagsorden og referat

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsorden for mødet
2. at Chefforum godkender referat fra mødet d. 25. oktober 2018

## **Beslutning**

Chefforum godkendte dagsordenen.

Chefforum godkendte referat fra mødet d. 25. oktober 2018.

## **Punkt 2: CF - Lederuddannelse Dagtilbud (30 min)**

00.01.00-A00-15-18

### **Anledning**

Fem nye ledere fra Dagtilbud har henvendt sig i forbindelse med, at de skal starte på diplomuddannelsen i ledelse primo 2019.

### **Sagsfremstilling**

Dagtilbudslederne ønsker at udvikle lederuddannelsen, på baggrund af bl.a. Ledelseskommisionens og EVA's kritik af den eksisterende lederuddannelse. Lederne ønsker, at drøfte muligheden for en anderledes lederuddannelse med Chefforum på mødet.

I deres brev, kommer dagtilbudslederne med konkrete forslag til en ny lederuddannelse. Vedlagt som bilag er brevet fra de fem dagtilbudsledere.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter muligheden for en anderledes lederuddannelse med dagtilbudslederne.

### **Beslutning**

Punktet blev taget af dagsordenen.

### **Bilag**

Lederuddannelse på dagsordenen

## Punkt 3: CF - Tilpasning af Introforløb for nye ledere (20 min)

81.05.00-G20-1-18

### Anledning

Siden 2014 er alle nye ledere i Albertslund Kommune tilmeldt forløbet "Intro for nye ledere", som en del af deres onboarding. Med udgangspunkt i Direktørforums indsatsområder 2018-19, og de seneste evalueringer af introforløbet, foreslås nu en justering af forløbet, som ønskes godkendt af Chefforum.

### Sagsfremstilling

Som et led i arbejdet med at styrke ledelsespraksis og ledelsesegenskaber i Albertslund Kommune, foreslår Økonomi og Stab, at form og indhold af "Intro for nye ledere" tilpasses. De foreslåede ændringer skal sikre en bedre onboarding til ledelsesarbejdet i Albertslund Kommune, og samtidig styrke relationerne mellem de nye ledere i kommunen.

Forslag til ændringer i form og indhold:

- Intro for nye ledere udvides fra tre til fire halve dage
- Det nye fjerde modul har fokus på personalejura, GDPR, myndighedsledelse og den forvaltningsretlige ramme
- I forlængelse af Intro for nye ledere bookes alle nye ledere til tre separate møder:
  - o Møde 1: Joan Bendiksen (HR) taler med lederne om rollen som arbejdsmiljøleder
  - o Møde 2: Ingelise Hermund (HR) præsenterer nyeste sygefraværstatistik på lederens område og taler med lederen om ansvar og muligheder i forbindelse med sygefravær
  - o Møde 3: Lars Voldum (Risikostyring & callcenter) fortæller om arbejdet med arbejdsskader, Defgo systemet og lederens rolle i denne forbindelse
    - De eksisterende tre moduler tilpasses så:
      - o Sygefraværs- og arbejdsmiljøindsats tages ud af forløbet da det i stedet præsenteres på selvstændige møder, som en del af lederens generelle onboarding
      - o Personalejura udgår for i stedet at blive en del af det fjerde modul
      - o AKs netværksorganisering og indsats præsenteres af Jette Runchel (tidligere var det Mette Horsgård), som et led i Jettes introduktion til organisationen Albertslund Kommune

Som afslutning på alle "Intro for nye ledere" forløb evaluerer deltagerne forløbet. Nye ledere har i den forbindelse påpeget, at forløbet er tæt pakket, og derfor ikke levner meget plads til inddragelse af deltagerne og til at lære hinanden at kende. Det vil vi gerne ændre på. Med de foreslåede tilpasninger bliver der mere luft i programmet, og dermed får oplægsholderne mulighed for at i højere grad at inddrage og understøtte relationsdannelse blandt de nye ledere. I praksis vil oplægsholderne søge at inddrage deltagerne ved korte gruppe eller plenumdrøftelser, casearbejde, erfaringsudveksling m.m., men også ved at have fokus på generelle kursuspædagogiske elementer såsom variation i formidlingsmetode, sætte en stemning, sikre få og klare budskaber etc.

Det øgede fokus på form skal blandt andet sikre, at deltagerne lærer hinanden bedre at kende og dermed udvider deres netværk i Albertslund Kommune.

### Opfølgning

For at følge op på tilpasningen af især formen, følger en konsulent fra HR hele forløbet og giver oplægsholdere feedback samt understøtter oplægsholderne i et fokus på mere inddragelse og networking.

### Indstilling

Chef for økonomi og Stab indstiller,

1. at Chefforum beslutter de foreslåede ændringer i "Intro for nye ledere"

### Beslutning

På baggrund af Direktørforums indsatsområder samt det eksisterende introduktionsforløb for nye ledere og evalueringer af disse foreslog Økonomi & Stab, at udvide introduktionsforløbet med en halv dag. Indholdet på dette ekstra modul skal være personalejura og den forvaltningsretlige ramme og GDPR.

Videre foreslog Økonomi & Stab, at der fremadrettet som en del af onboardingen af nye ledere, arrangeres intromøder med personalekonsulenten, sygefraværskonsulenten, forsikrings- og risikorådgiveren og arbejdsmiljøkonsulenten.

Chefforum bakkede op om, at det er vigtigt at der også skabes plads i introduktionsforløbet til at de nye ledere kan møde hinanden og få plads til at få talt sammen og introduceret sig til hinanden.

Videre ønsker Chefforum, at der udarbejdes et skema eller en procedure for onboarding af ledere. Onboardingplanen for den enkelte skal dermed strømlines efter årshjulet, så alle forløb fra Økonomi & Stab tænkes ind i den enkelte onboardingplan.

Chefforum godkendte planen for det nye introduktionsforløb for ledere.

## **Punkt 4: CF - Skriftlig orientering: Vejledning/retningslinjer til chefer og ledere**

00.01.00-A26-1-18

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om retningslinjer for særlige begivenheder tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Efter ønske fra flere afdelingschefer er der blevet udarbejdet en vejledning med retningslinjer, der er gældende ift. særlige begivenheder som fx jubilæum, receptioner og lignende.

Vejledning for retningslinjerne findes i vedlagte bilag.

### **Beslutning**

Chefforum havde forskellige ønsker revidering af vejledningen:

- Retningslinjer ift. receptioner og gave ved pension skal beskrives.
- Der skal laves et særskilt dokument for borgmesteren og kommunalbestyrelsesmedlemmer.
- Ord som "selvfølgelig" og lignende skal fjernes, således alt står som retningslinjer.

Der skal øges opmærksomhed om retningslinjerne, da flere afdelinger har deres egne måder at gøre tingene på i dag. Derfor besluttede Chefforum, at retningslinjerne sendes ud til alle ledere i kommunen, som dermed har ansvar for at overholde retningslinjerne.

Retningslinjerne rettes til og sendes ud til alle ledere, notatet skal ikke på Chefforum igen.

### **Bilag**

Vejledning/retningslinjer ift. særlige begivenheder

## **Punkt 5: CF - Jobrettet praksis (30 min)**

00.01.00-A00-15-18

### **Anledning**

Jobcentret har siden foråret 2017 arbejdet med Jobrettet Praksis, som er en bestemt tilgang til arbejdet med borgerne, som er udviklet af jobcentret sammen med konsulentfirmaet Marselisborg.

Chefen for Borger & Arbejdsmarked orienterer om perspektiver og udfordringer ved implementeringen af Jobrettet praksis.

### **Sagsfremstilling**

Jobrettet praksis er implementeret gennem et større undervisningsforløb og en håndbog, som Jobcentrets ledelse har udarbejdet i samarbejde med Marselisborg Consulting.

I forbindelse med arbejdet har Jobcentret udviklet en række såkaldte faglige sigtelinjer, som vi arbejder efter som værktøjer til at indfri målsætningen om at finde en plads på arbejdsmarkedet til byens borgere:

- Samtalen er Jobcenterets vigtigste redskab – derfor holder vi mange og hyppige samtaler med borgerne.
- Både af hensyn til borgere og kolleger arbejder vi med fælles principper og arbejdsgange i sagerne, så borgerne kan forvente samme høje kvalitet og det er muligt for kolleger at arbejde videre i sagerne
- Vi gennemfører samtaler efter fastlagte koncepter, så borgerne oplever meningsfulde og udviklende samtaler
- Vi har fokus på selvforsørgelse, hvilket betyder, at vi hjælper borgerne med jobsøgningsstrategier byggende på ABC-metoden
- Vi medvirker til at sikre en tværgående indsats mellem områderne, således at der er et helhedssyn i arbejdet med borgerne. Borgerne inddrages og ansvarliggøres
- Vi har fokus på at opkvalificere borgere, således at deres muligheder på arbejdsmarkedet på længere sigt forbedres

### **Indstilling**

Chefen for Borger & Arbejdsmarked indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

### **Beslutning**

Chefen for Borger & Arbejdsmarked orienterede om arbejdet med 'Jobrettet praksis', som Albertslund Kommunes Jobcenter har arbejdet med siden 2016 i samarbejde med Marselisborg Consulting. Der har været fokus på job på tværs i jobcentret. Gennem analyser, interview og sagsgennemgange er der blevet udarbejdet en rapport med anbefalinger.

Erfaringerne med projektet har vist, at når der skal nye metoder i brug og praksis skal ændres, så kræver det et længere forløb hvor ledelsen er tæt opkoblet. Ledelsens dedikation er afgørende for medarbejdernes engagement. Det har været afgørende at følge op og sparre med medarbejderne løbende, for at sikre kulturændringen og strømliningen af procedurer mv.

Men gevinsten af arbejdet er tydelig, og de ensartede arbejdsgange gør at man nu kan videregive sager nemt og overskueligt, samtidig med at borgerne har mere vished om hvad de kan forvente. Det er for tidligt at vurdere om flere borgere er kommet i arbejde på baggrund af projektet. Dog er reduktionen i borgere på ydelser stor, og der er kun fire andre kommuner i landet, der har haft større reduktioner end Albertslund Kommune.

Metodikken fra projektet kan bruges til andre områder.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 6: CF - Beredskab. Delplaner, sårbarhedsrapport og actioncards (30 min)**

14.00.08-A00-2-18

### **Anledning**

I forlængelse af BSAK-mødet 25/10 intensiveres arbejdet med sårbarhedsanalyser og actioncards i alle områder.

### **Sagsfremstilling**

Mødet i Beredskabssammenslutningen Albertslund Kommune (BSAK), der blev holdt i CF-regi den 25/10, rejste behovet for at skabe et overblik over, hvad der findes af actioncards på de forskellige områder, således, at der i alle forvaltninger ligger tilstrækkelige og dækkende actioncards til de situationer, som kan påvirke det normale serviceniveau.

På Chefforum 7. november 2018 er den kommende beredskabsøvelse 12. november 2018, HBR's sårbarhedsrapport fra 2017 og processen for det fremadrettede arbejde med actioncards derfor omdrejningspunktet.

#### Sårbarhedsrapport og actioncards

HBR's Sårbarhedsrapport 2017 fokuserer særligt på konsekvenserne af kriser med IT-/telefonnedbrud eller voldsparathed/terror. Den forestående beredskabsøvelse, der afholdes 12. november 2018, simulerer et scenarie med strømnedbrud af varighed over 30 timer. HBR's sårbarhedsrapport 2017 vedlægges til orientering og inspiration for drøftelse på Chefforum og efterfølgende i de enkelte forvaltninger. HBR's analyseresultatet af Albertslund Kommunes sårbarheder findes i rapportens bilag 1 på side 27. Som det fremgår af rapporten nåede man under workshoppen ikke at diskutere sårbarhedsreducerende tiltag for Albertslund Kommune, og HBR anbefaler derfor, at Chefforum henter inspiration i nabokommunernes analyser. Disse findes i rapportens bilag 2 (Brøndby), 5 (Glostrup), 6 (Hvidovre) og 8 (Rødovre).

Andre krisescenarier kunne fx være alvorlige klima-, miljø-, forsynings-, indkvarterings-, kommunikations- eller administrationsmæssige udfordringer. Til hver af disse mulige krisesituationer bør der i hver forvaltning laves en konsekvensanalyse og et eller flere tilknyttede actioncards. Ideen med sårbarhedsanalyserne er med andre ord at klæde den normale drift og service så godt på som muligt til en evt. krisesituation.

Arbejdet med actioncards har været igang mange steder, nogle actioncards findes allerede, og andre skal udarbejdes.

#### Delplaner

Albertslund Kommunes beredskab har "Plan for fortsat drift" som det overliggende, politisk vedtagne dokument. "Under" denne plan findes "Delplan for kriseledelsesorganisationen", der er det dynamiske dokument som detaljeret beskriver, hvordan kriseledelsesorganisationen skal forholde sig i tilfælde af en kritisk hændelse. Som bilag til delplanen findes en kontaktiliste med navne og telefonnumre på dem der skal kaldes ind i tilfælde af en hændelse. I tillæg hertil findes områdespecifikke planer, som f. eks. Sundhedsberedskabsplanen. "Delplan for fortsat drift" og bilag med kontaktoplysninger er vedlagt til orientering. Chefforum skal drøfte, hvorvidt der er andre områder, der i stil med Sundhedsberedskabsplanen kalder på udarbejdelsen af en specifik delplan. I langt de fleste tilfælde vil actioncards være tilstrækkelige.

#### Tidsplan

For at gøre kriseledelsen så robust som muligt foreslås følgende tidsplan, der har som mål at sikre opdaterede delplaner og en komplet liste af relevante actioncards forud for næste BSAK-møde, der afholdes marts/april 2019:

- Inden Chefforum 7. november 2018
  - Alle chefer undersøger, hvad der allerede ligger af actioncards på deres område. Actioncards, der findes lokalt, ligges på P-drevet i mappen Kriseberedskab.
  - Alle chefer reflekterer over, hvilke konsekvenser et strømnedbrud af lang varighed vil medføre for deres område

- Chefforum 7. november 2018
  - Orientering fra Miljø & Teknik omkring nuværende status på actioncards samt fremtidig journalisering og systematik.
  - Fælles drøftelse af sårbarhed og actioncards. Inspiration kan hentes i Sårbarhedsrapporten 2017 og HBR's bruttoliste til actioncards, der er vedlagt som bilag. Der ønskes et særlig fokus på, hvordan et langvarigt strømsvigt vil påvirke de pågældende områder.
  - Orientering og drøftelse af Delplan for kriseledelsesorganisationen, der er vedlagt som bilag.
    - Herunder drøftelse af plankompleks, og om et evt. behov for andre områdespecifikke delplaner.
  
- (Evt. inden øvelse 12. november 2018)
  - Udarbejdelse af umiddelbart nødvendige actioncards til øvelsen, som ikke findes på nuværende tidspunkt.
  
- Øvelse 12. november 2018
  - Kriseorganisationen afprøves i praksis.
  
- Evaluering af øvelse
  - Læring på baggrund af øvelsen. Tilpas det fremadrettede arbejde med actioncards
  
- Omkring februar 2019. C3-træning for relevante personer
  
- Marts/april 2019. BSAK-møde
  - Alle delplaner og actioncards er færdige og opdaterede.

## Opsummering

7. november 2018 skal Chefforum således drøfte status og den fremadrettet proces for arbejdet med delplaner og actioncards.

Orienteringen fra Miljø & Teknik giver nuværende status. Alle chefer bidrager med viden om actioncards på deres områder.

Dette danner baggrund for en fælles drøftelse af sårbarhed og actioncards. Inspiration kan hentes i Sårbarhedsrapporten 2017 og HBR's bruttoliste til actioncards. Begge er vedlagt som bilag.

Desuden drøfter Chefforum Delplan for kriseledelsesorganisationen. Særlig vigtigt i denne sammenhæng er det at drøfte planens sammenhæng med andre delplaner til "Plan for fortsat drift", herunder Sundhedsberedskabsplanen. Formålet er at skabe klarhed og fælles forståelse af AK's beredskabsplaner, og evt. at udpege områder, der kalder på en særskilt delplan.

## Indstilling

Chefen for Miljø & Teknik indstiller,

1. at orienteringen om status på actioncards tages til efterretning
2. at cheferne præsenterer deres refleksioner over, hvilke konsekvenser et strømnedbrud af lang varighed vil medføre for deres område
3. at Chefforum godkender tidsplan for arbejdet med beredskab og actioncards
4. at Chefforum drøfter og beslutter planlægning og ansvarsfordeling for det konkrete arbejde med sårbarhed og actioncards

## **Beslutning**

Chefen for Miljø & Teknik orienterede om, at alle chefer skal finde de eksisterende actionscards på deres område, og opdatere disse efter den systematik der er sendt en vejledning ud omkring.

Der ligger på nuværende tidspunkt mest materiale samlet på p-drevet. Cheferne skal forebrede actioncards ift. strømsvigt inden øvelsen mandag d. 12. november. Disse skal placeres i p-drevet, under mappen 'Kriseberedskab'.

P-drevet er ikke ajourført, derfor skal vi overveje situationen. Vi laver en rød mappe til mandag d. 12. november som kan bruges.

Alle skal have lagt actionscards ind ift. strømsvigt inden fredag d. 9. november kl. 11.00. Så dette kan medbringes til øvelsen mandag.

Der er aktioncards på nogle områder, samt en række instrukser som muligvis skal omformuleres til actionscards. Meget af arbejdet findes allerede, men det skal findes frem og systematiseres.

Alle chefer skal melde ind på status til Chefen for Miljø & Teknik.

Herudover skal der laves actionscards for Rådhuset, der er fælles for Rådhuset. 'Plan for fortsat drift' er hængt op på vores organisering. Dermed har cheferne ansvar for egne områder, og et fælles ansvar for rådhuset.

Chefen for Økonomi & Stab orienterede om, at der findes actionscards ift. IT systemer og strømsvigt.

Der er lavet materiale for pandemier, dette skal sendes rundt til cheferne, så der kan bygges ovenpå denne ude i de afdelinger hvor man fx har høns når en fugleepidemi bryder ud.

Alle chefer skal have kendskab til både overordnede strukturer og de specifikke på eget område.

Der skal udarbejdes en figur der viser hierki ift. de forskellige scenarier. Dermed kan denne give overblik over hvilke overordnede actionscards der gælder, og derefter hvilke afdelinger der skal tage action i en eller andet grad.

Chefforum godkendte tidsplanen for beredskab, delplaner og sårbarhedsrapporten.

Chefen for Miljø & Teknik er koordinerende ansvarlig og følger op. Hun sørger ligeledes for at tjekke op undervejs i processen, så alle har deres actionscards mv. klar inden 1. april 2019.

## **Bilag**

Sårbarhedsrapport 2017 HBR

Bruttoliste over actioncards fra HBR

Delplan for kriseledelsesorganisationen\_nov2018

Kriseledelsesorganisation med kontaktoplysninger\_okt2018

## **Punkt 7: CF - Orientering om ramme og proces for ledelsesgrundlag (20 min)**

00.00.00-A00-17-18

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at ramme og proces for udarbejdelse af et ledelsesgrundlag for Albertslund Kommune tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Chefforum er tidligere blevet orienteret om den proces, der skal munde ud i et ledelsesgrundlag for Albertslund Kommune. Som første led i processen har Direktørforum nu udarbejdet et notat, der sætter rammen for det videre arbejde med at udforme ledelsesgrundlaget. Det er rammenotatets formål at kridte banen op for de ledere, der kommer til at bidrage til den endelige udformning af ledelsesgrundlaget, og samtidig efterlade et spillerum, der er tilstrækkeligt til, at de involverede ledere får mulighed for at sætte deres præg på det endelige resultat.

Proces beskrivelse er vedlagt sagen som bilag, og rammenotat eftersendes som bilag. De to notater giver tilsammen et overblik over den kommende proces.

### **Beslutning**

På baggrund af processen og rammen for ledelsesgrundlaget havde chefforum følgende kommentarer:

- Fællesskabet skal skrives ind. Bæredygtige fællesskaber er vigtige for vores by.
- Det personlige lederskab skal tænkes ind i LULS konceptet, og LULS konceptet skal rettes til efter ledelsesgrundlaget.
- Det endelige dokument skal være simpelt og letforståeligt, gerne med en figur der viser hvad vi står på tydeligt visuelt.

Tanken bag dokumentet er, at det skal vise lederne hvilke forventninger der er til ledere i Albertslund Kommune. Det skal ses som en hjælp og vejledning til hvordan man leder, således ledere i Albertslund Kommune har noget at stå på. Dette kan tolkes forskelligt, men det bliver en del af udarbejdelsen af grundlaget. Videre får alle ledere mulighed for at omsætte ledelsesgrundlaget til deres eget i processen når ledelsesgrundlaget er færdigt, og lave deres personlige ledelsesgrundlag med afsæt heri. Alle ledere have nogenlunde samme idé om hvad det betyder at være leder i Albertslund Kommune, og hvad ledelsesgrundlaget skal kunne.

Chefforum drøftede muligheden for, at der ryddes op i nogle af eksisterende strategier når der skabes nyt. I processen skal det således indtænkes, at spørge lederne om der er noget af det eksisterende som vi ikke skal have mere, fx. ift den forpligtende dialogstyring. Kan Ledelsesgrundlaget overtage her? Dog er dialogværktøjet stadig relevant. Undervejs i processen med udviklingen af ledelsesgrundlaget, undersøges muligheden for at ledelsesgrundlaget kan erstatte forpligtende dialogstyring.

### **Bilag**

Bilag 1; Proces for ledelsesgrundlag

# **Punkt 8: CF - Skriftlig orientering: Notat sygefraværstatistik 1. - 3. kvartal 2018**

81.28.00-P05-1-18

## **Sygefraværstatistik 1. - 3. kvartal 2018**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager sygefraværstatistikken for 1. - 3. kvartal 2018 til efterretning

### **Sagsfremstilling**

Det samlede sygefravær for Albertslund Kommune i 1.-3. kvartal 2018 var på 9,7 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Det er det samme som i 2017. Heraf er de 5,9 dage korttidssygefravær (mindre end 30 kalenderdage i sammenhæng), og de 3,7 dage langtidssygefravær (mere end 30 kalenderdage i sammenhæng). Til forståelse af fordelingen af langtid- og korttidssygefravær, skal man være opmærksom på, at systemet registrerer langtidssygefravær som korttidssygefravær, når en medarbejder er på vej tilbage fra længerevarende sygdom på nedsat tid.

Gennemsnittet viser, at det fortsat nødvendigt med et vedvarende fokus på forebyggelse og håndtering af sygefravær.

Sygefraværstatistikken er vedhæftet og sagsfremstillingen er uddybet i vedhæftede notat.

### **Beslutning**

Chefen for Økonomi & Stab orienterede om, at 3. kvartal i 2018 er på niveau med 2017. Men vi når ikke i mål med målet for 2018.

Når året gøres op for 2018, skal cheferne gøre status på hvordan vi gør op og hvordan vi sætter mål for 2019.

Chefforum ønsker, at direktørerne fremadrettet ikke står som enkeltpersoner ift. sygefravær.

### **Bilag**

Kvartalsstatistik 1+2. + 3. Kvartal 2018

Notat sygefraværstatistik 1.-3. kvartal 2018

## **Punkt 9: CF - Evt.**

00.01.00-A00-57-17

### **Beslutning**

Juledekorationer

Chefforum drøftede juledekorationer, og besluttede at der ikke bestilles juledekorationer i 2018 på baggrund af opbremsningsplanen.

Medarbejderne må gerne selv medbringe dekorationer, som sædvanligt uden levende lys af hensyn til sikkerheden, ligesom vi fortsat ikke hænger noget op i vinduerne.

Hver chef formidler dette ud til deres afdeling.

Administrativt besparelse

Direktørforum har besluttet at friholde Social & Familie. Økonomi & Stab udarbejder et samlet overblik, der sendes ud sammen med de samlede besparelser til alle cheferne.