

# REFERAT Chefforum d. 21-05-2025

**Mødedato** Onsdag d. 21. 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
Orientering om status på Budget 2026.....	4
Orientering om status og strategi for automatisering og smarte blanketter i Albertslund Kommune...	6
Beslutning om organisering af beredskabsarbejdet i Albertslund Kommune.....	9
Beslutning om struktur for møder i Chefforum.....	12
Temadrøftelse.....	14
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	15

# **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: Orientering om status på Budget 2026

00.30.00-P05-1-25

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,  
1. at status på arbejdet med Budget 2026 drøftes.

### Resumé

Der skal gøres status på arbejdet med Budget 2026, og hvordan de tværgående budgetforslag kommer i hus.

### Sagsfremstilling

(40 min.)

#### Orientering fra styregruppen

Styregruppen drøftede anden bølge af budgetforslag på mødet mandag den 19. maj, og der orienteres om, hvorvidt der har været noget tværgående, som Chefforum skal være opmærksomme på.

#### Budgetworkshop

Der blev fredag den 16. maj afholdt budgetworkshop (Åbent hus) hvor afdelingschefer, medlemmer af budgetnetværket, øvrige skribenter på budgetforslag samt medarbejdere i Økonomi & Stab kunne drøfte knaster og opmærksomhedspunkter ift. færdiggørelsen af de forskellige budgetkatalogforslag. Chefforum skal drøfte om workshoppen som form har været brugbar, og om der skal overvejes tilpasninger eller en anden form til næste år.

#### Tværgående forslag

Der skal i forhold til at opfylde det samlede måltal på 20 mio.kr. udarbejdes et tværgående forslag med udgangspunkt i administrationsanalysen, som samlet skal give et provenu på 1,5 mio.kr. Chefforum skal drøfte de mulige veje for det tværgående forslag beskrevet i vedlagte bilag. Administrationsanalysen i sin endelige form er vedlagt til orientering.

### Kommunens vision og politikker

Intet af bemærke.

### Økonomi

Intet af bemærke.

### Lovgrundlag

Intet af bemærke.

### Borgerperspektiv

Intet af bemærke.

### Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om status på budgetforhandlinger for anlæg samt status på budgetforslag, herunder udgifter på velfærdsområdet i 2025, der kan have betydning for indeværende og kommende budgetår.

Chefforum gav en status på deres budgetforslag, hvor samtlige forslag er i proces. Videre evaluerede Chefforum budgetworkshoppen, hvor det var positivt, at flere fagligheder fra Økonomi & Stab var tilstede, samt at der var en god

opsamling og kommunikation efter workshoppen. Chefforum pegede på, at budgetworkshoppen med fordel kunne afholdes tidligere i processen, hvis der i højere grad skal udarbejdes forslag på tværs af afdelingerne.

Chefforum drøftede muligheder og begrænsninger for et tværgående forslag for hvert af de tre spor i administrationsanalysen, som samlet skal give en besparelse på 1,5 mio.kr.

# Punkt 3: Orientering om status og strategi for automatisering og smarte blanketter i Albertslund Kommune

85.11.20-A26-1-24

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at status på kommunens automatiseringsindsats tages til efterretning
2. at de strategiske spor for identificering af flere automatiseringsrobotter og smarte blanketter i kommunen godkendes
3. at principper for udvælgelse af automatiseringer og smarte blanketter, der skal udvikles jf. bilag c godkendes
4. model for udmøntning af besparelsesforslaget 7.1 godkendes

## Resumé

Albertslund Kommune står i fremtiden over for udfordringer med at skaffe tilstrækkeligt med medarbejdere til at løfte vigtige opgaver. Med budgetforslaget 7.1 Effektivisering ved investering i kunstig intelligens herunder automatisering blev der således ansat et ekstra årsværk i kommunens enhed for IT & Digitalisering til blandt andet realisering af flere automatiserede forretningsgange i hele kommunen.

## Sagsfremstilling

(30 min.)

### Status for automatisering i Albertslund kommune

Automatiseringsrobotter er ikke alene tidsbesparende for den enkelte medarbejder. De sikrer også en ensartet sagsbehandling, hvilket reducerer risikoen for fejl, styrker retssikkerheden og garanterer en høj kvalitet i arbejdet, samtidig med at de leverer en hurtig og præcis løsning, hvilket forbedrer den samlede service for medarbejdere såvel som borgere afhængig af den pågældende robots fokus, jf. bilag A (Status på automatiseringsindsats). Dertil kan automatiseringsprocesser og smarte blanketter have afledte økonomiske gevinster ved fx at understøtte korrekt fakturabetaling, refusionsindhentning, ferieindberetning, men som kan være vanskeligt kvantificerbare. Siden indsatsens opstart er der implementeret flere automatiseringsløsninger og smarte (intelligente) blanketter rundt i kommunen jf. slide 3-5 og i bilag B.

Det videre arbejde med automatiseringsprocesser og flere smarte blanketter i AK  
På baggrund af erfaringerne med indsatsen indtil nu foreslås følgende strategiske tilgang til udvikling af flere automatiseringsrobotter og smarte blanketter i kommunen:

### *Automatiseringer og smarte blanketter på afdelingsniveau*

Det er vigtigt, at alle afdelinger får værdi af indsatsen. Team Automagi vil derfor løbende i samarbejde med afdelingens proceskonsulenter og i dialog på lederniveau afdække helt lokale behov mhp. udvikling af fagligt funderede automatiseringsrobotter udviklet i den helt nære kommunale kontekst i Albertslund. Her er gevinsterne en relativ hurtig udviklingsproces baseret på tæt dialog med medarbejdere fra fagområderne og med afsæt i vores lokale data i et lukket udviklingsmiljø. Fordelen er kontrol over udviklingsproces og endeligt resultat. Viden om udviklingspotentialer vil typisk komme via proceskonsulentnetværket, og derfra udvikles løsningen med medarbejdere, som bliver slutbrugere på løsningen.

### *Tværgående automatiseringer og blanketter – store som små*

Team Automagi hjælper med at identificere, om en specifik afdelings robot enten helt eller elementer herfra kan genbruges i flere afdelinger. For eksempel robotterne Indmeldelse af ferie, som er i drift i Økonomi & Stab, enheder i Miljø & Teknik og enheder i Børn & Familie eller tjek af bevillinger til fakturabetaling som er i drift i Børn & Familie og Borger, Arbejdsmarked & Erhverv. Derudover er der implementeret nogle tværgående blanketter for eksempel "Fortrolighedserklæring ekstern leverandør IT", "Udlevering af mobiltelefon" og "Tavshedserklæring -

virksomhedspraktikanter og løntilskud". En mere fokuseret tilgang i samarbejde mellem Team Automagi og proceskonsulenterne for optimering af tunge sagsgange eller processer, der går på tværs af afdelinger, skal bidrage til at identificere automatiseringer af større kompleksitet og potentiale, som kan forelægges chefforum til prioritering.

### *Fællesoffentligt samarbejde og videndeling*

I DSD-samarbejdet er det muligt i fællesskab at løfte opgaver med større kompleksitet, men også af mere generel karakter på tværs af kommunerne. Albertslund Kommune har været - og er fortsat - i dialog med DSD om automatiserings- og AI-projekter med størst potentiale med udgangspunkt i kommunens behov og ønsker. Ud over de fælles projekter giver DSD-netværket mulighed for at sparre på kryds og tværs om løsninger, der kan implementeres i egen kommune med inspiration fra de andre i netværket. Kommunen deltager derudover også i et buddynetværk med Vesthimmerland, Sorø, Skive og Odder kommune, der er udledt af Teknologipartnerskabet, hvor kommunerne deler viden, erfaringer og robotløsninger med hinanden.

## **Kommunens vision og politikker**

Intet at bemærke.

## **Økonomi**

Udmøntning af besparelsen relateret til investeringen

Det ønskes, at der i forhold til dette projekt er en klar sammenhæng mellem de opnåede gevinster og den investering, der er lavet. Dette for, at der skabes en troværdighed omkring arbejdet med automatisering og for derigennem at kunne udrulle løsninger bredt i alle afdelinger.

Af budgetforslaget 7.1 Effektivisering ved investering i kunstig intelligens herunder automatisering fremgik, at forslaget ville være udgiftsneutral, idet finansieringen ville ske ved en medfinansiering fra alle enheder med lønbudgetter. Praktisk skete der således en budgetomplacering indenfor kommunens budgetter. De relevante lønbudgetter blev reduceret med 0,09%, svarende til et spænd mellem 1.000 kr. for de mindste budgetter og ca. 55.000 kr. for de største. Den gennemsnitlige budgetreduktion lå på omkring 4.000 kr. pr. enhed.

Af forslaget fremgik ligeledes, at effektiviseringen og dermed den forventede besparelse på 0,5 mio. kr. i 2026, stigende til 1,5 mio. kr. i 2028 ville skulle ske ud fra samme model som ovenfor. Baseret på konkrete automatiseringsprojekter kan effektiviseringen imidlertid målrettes konkrete budgetter over tid, således at man kan undgå rammebesparelse.

Nedenfor følger forslag til udmøntning af besparelsen i henhold til forslaget, der har følgende hensyn for øje i henhold til erfaringer fra arbejdet med indsatsen indtil nu:

- Fastholdelse af incitamentsstruktur ud i yderste slutbrugerled, så frygten for besparelser ikke spænder ben for at foreslå den optimale optimering af en tung forretningsgang.
- Anerkendelse af, at automatiseringsprocesser og smarte blanketter, giver øget løft af kvalitet og medarbejdertrivsel, som vanskeligt lader sig kvantificere i kroner og øre.
- Behovet for tid til modning af teknologi såvel som organisation til udvikling og/eller implementering af de mest komplekse løsninger med de største gevinster.

Forslag til model:

Besparelser for 2026 til 2029 udmøntes efter en 50/50 model, hvor halvdelen af gevinsterne ved en udviklet automatiseringsrobot, smart blanket og/eller brug af AI-løsning udmøntes til besparelse og den øvrige halvdel forbliver i afdelingen/enheden.

For imidlertid at sikre besparelsen trækkes ved årets indledning beløb fra alle afdelinger i det vedtagne budget (1. budgetudmelding) jf. vedlagte nøgle, som i øvrigt ligger til grund for investeringen forbundet med det oprindelige budgetforslag (nr. 7.1 fra budget 2025). Herefter kan afdelinger og enheder med automatiseringsgevinster få reguleret deres budget i henhold til, hvor meget tid eller økonomi de har sparet på udviklede automatiseringer og smarte blanketter ved de bevillingsmæssige ændringer.

Forudsætning for modellen er, at der sker en systematisk indhentning af forslag på tværs af afdelinger, hvor det er vigtigt, at afdelingscheferne sætter sig for bordenden for konkrete forslag til automatiseringsprocesser, der kan udvikles og implementeres med således muligheden for en hel eller delvis udmøntning af besparelse fra afdelingens eget budget.

Fordelingsnøglen betyder følgende for de enkelte afdelingers budgetter:

Afdelinger	2026	2027	2028
Borger, Arbejdsmarked & Erhverv	-24.000	-50.000	-76.000
Børne & familieafdelingen	-43.000	-84.000	-126.000
Dagtilbud & Skole	-224.000	-460.000	-691.000
KB	-2.000	-5.000	-7.000
Kultur, Fritid & Ejendomme	-25.000	-48.000	-73.000
Miljø & Teknik	-35.000	-70.000	-103.000
Puljer	-8.000	-12.000	-12.000
Ældre, Sundhed & Social	-120.000	-238.000	-354.000
Økonomi & Stab	-20.000	-41.000	-62.000
<b>Hovedtotal</b>	<b>-501.000</b>	<b>-1.008.000</b>	<b>-1.504.000</b>

Fordelingsnøgle på enhedsniveau er vedlagt i bilag D.

## Lovgrundlag

Intet at bemærke.

## Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

## Beslutning

Leder for It & Digitalisering præsenterede status for arbejdet med automatiseringsprocesser og smarte blanketter i Albertslund Kommune, forslag til en model for udmøntning af besparelser samt vigtigheden af, at afdelingerne bidrager med forslag til mulige automatiseringsprocesser ud fra de lokale behov.

Chefforum godkendte indstillingen, og bemærkede at proceskonsulenterne i det tværfaglige netværk skal genbesøges, så deltagerne afspejler fordelingsnøglen for den enkelte afdeling. Videre at der skal være krav om, at afdelingschefen har godkendt udviklingen af automatiseringsprocesser og smarte blanketter, gerne på baggrund af en kortlægning af ressourcer/omkostninger samt besparelsen fordelt på år for afdelingen. Derudover skal der i højere grad kigges på den enkelte afdeling samt på tværs af afdelingerne med henblik på at finde de større besparelser, der svarer til halve eller hele årsværk.

Til september 2025 skal Chefforum have en ny orientering om status og strategi for automatisering og smarte blanketter i Albertslund Kommune.

## Bilag

Bilag A - Status på Automatiseringsindsats

Bilag B - Status på robotter og smarte blanketter

Bilag C - Principper for udvælgelse af automatisering

Bilag D - Fordelingsnøgle på enhedsniveau

# Punkt 4: Beslutning om organisering af beredskabsarbejdet i Albertslund Kommune

14.00.08-A26-2-25

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at status på beredskabsarbejdet i Albertslund tages til efterretning, og

2. at organiseringen omkring beredskab ændres, således at der for at styrke den interne koordinering, nedsættes en tværgående beredskabsgruppe med repræsentanter for hver afdeling, som refererer til en beredskabsstyregruppe, som består af kommunaldirektøren, Afdelingschefen for Økonomi & Stab, Sekretariatslederen fra Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling, samt afdelingscheferne fra henholdsvis Dagtilbud- & Skole, Miljø- & Teknik og Ældre, Sundhed & Social.

## Resumé

Albertslund Kommune foreslås at tilpasse sit beredskabsarbejde, der i dag er organiseret i "Plan for fortsat drift" og i samarbejde med Hovedstadens Beredskab med ØS som primære udførende afdeling. Den tilpassede organisering skal sikre klare kommandolinjer og hurtig tilbagevenden til normal drift ved beredskabshændelser samt styrke evnen til hurtige tilpasninger og svar til det politiske niveau i forbindelse med nye, krav, regler og trusler. Både i den nuværende og den foreslåede organisering er de enkelte afdelinger ansvarlige for opdatering af egne beredskabsplaner. Men for at sikre fælles fremdrift og koordination, er der forslag om en ny beredskabsstyregruppe og en tværgående beredskabsgruppe.

## Sagsfremstilling

(25 min.)

Der er et generelt øget fokus på kommunernes beredskabsarbejde i lyset af det ændrede og øgede trusselsbillede. Kommunerne bliver mødt med anbefalinger og forslag fra statslige myndigheder, borgere, politikere og KL, som kræver hurtige svar med baggrund i koordineret viden fra hele organisationen. Derfor foreslår Økonomi & Stab med denne sag en tilpasning af det allerede eksisterende arbejde med beredskab, som samtidig også giver en kort status på beredskabsarbejdet i kommunen.

*Albertslund Kommunes beredskab er organiseret i Plan for fortsat drift*

Albertslund Kommunes beredskab er organiseret i Plan for fortsat drift (bilag 1). Albertslund Kommune har sammen med København, Brøndby, Dragør, Frederiksberg, Glostrup og Hvidovre kommuner etableret Hovedstadens Beredskab, som varetager ejerkommunernes beredskabsopgaver i henhold til beredskabsloven og bekendtgørelser udstedt i medfør heraf, herunder det operative og forebyggende beredskab samt myndighedsopgaver omfattet af loven. I den forbindelse koordinerer Hovedstadens Beredskab arbejdet med beredskabsplanlægning for og imellem ejerkommunerne, og medvirker aktivt til kommunernes fortsatte drift i tilfælde af ekstraordinære hændelser.

Plan for fortsat drift skal sikre klare kommandolinjer i forbindelse med beredskabshændelser, som har konsekvens for kommunens serviceniveau. Albertslund Kommune skal som udgangspunkt kunne håndtere hændelser i kommunen med egne ressourcer, uden at det får indflydelse for serviceniveauet i kommunen, men samtidig skal kommunen yderligere, i tilfælde af at en eller flere varslede eller uvarslede hændelser indtræffer, iværksætte Plan for fortsat drift eller dele deraf, hvis hændelsen vurderes at kunne påvirke serviceniveauet. Målet for beredskabsarbejdet er således så hurtigt som muligt, at kunne vende tilbage til almindelig drift.

Plan for fortsat drift skal godkendes en gang i hver kommunalbestyrelsesperiode. Plan for fortsat drift skal godkendes på mødet i juni. Fra den kommende kommunalbestyrelsesperiode, er det aftalt med Hovedstadens Beredskab, at planen behandles i Kommunalbestyrelsens første år. Samtidig med den nye kadence for godkendelse vil Hovedstadens Beredskab også deltage på et temamøde med Kommunalbestyrelsen for at introducere til planen og beredskabsarbejdet.

*Afdelingschefer har ansvar for, at beredskabsplaner, specialplaner og actioncards er opdaterede*

Albertslund Kommune har et beredskabsplansæt, som giver ledere og medarbejdere anvisninger til umiddelbar håndtering af beredskabshændelser. Albertslund Kommune har udover Plan for fortsat drift, syv delplaner, 13 specialplaner og 69 actionscards. Alle dele af beredskabsplansættet er fordelt efter et sektoransvarsprincip, således at den ansvarlige afdeling har ansvar for egne planer, specialplaner og actionscards. Alle planer, specialplaner og actionscards ligger i IT-systemet C3, som udover dokumentarkiv, også er et en kommunikationsplatform i tilfælde af en beredskabshændelse. Afdelingschefen har ansvar for at egne planer mv. er opdateret i systemet. I vedlagte bilag er en oversigt over planer og actionscards, med angivelse af om der eksisterer kendte opdateringer efter øvelsen i Chefforum i august 2024.

#### *Seneste beredskabsøvelse i chefforum gav anledning til revision af beredskabsplaner*

Chefforum afholdt øvelse for kommunens krisestab (Chefforum) onsdag den 28. august 2024. Øvelsen gav anledning til at flere afdelinger har revideret en række af de eksisterende actionscards, mnes andre afdelinger fortat er i proces. Derudover vil Økonomi & Stab foreslå en ændring af krisestabens understøttelse, således at der fremover både en logfører og en tavlefører. Derudover blev det aftalt at der skulle være en opfølgning, som først afholdes med denne drøftelse. Med nedenstående forslag til ny organisering, vil der fremover afholdes jævnlige drøftelser i Chefforum herunder planlægning af øvelser.

#### *Forslag til forstærket organisering af beredskabsarbejdet*

Beredskabsarbejdet er i dag forankret i Økonomi & Stab i tæt samarbejde med Hovedstadens Beredskab. Derudover foregår der bilaterale drøftelser med afdelingerne om beredskabsarbejdet, f.eks. i forbindelse med opdateringer, chef- og lederskift mv. På den måde bliver langt de fleste beredskabsdokumenter gennemgået og opdateret løbende, men Chefforum skal drøfte, hvordan det sikres at opdateringer og kendskab fastholdes i organisationen i en tid med et øget trusselsbillede, stigende bevågenhed og behov for hurtigt at kunne indarbejde nye elementer i beredskabsarbejdet. For at sikre dette foreslår Økonomi & Stab, at den nuværende organisering suppleres med:

- En beredskabsstyregruppe, som består af kommunaldirektøren, Afdelingschefen for Økonomi & Stab, Sekretariatslederen fra Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling, samt afdelingscheferne fra henholdsvis Dagtilbud- & Skole, Miljø- & Teknik og Ældre, Sundhed & Social. Styregruppen skal sikre løbende beslutninger i forhold til Hovedstadens Beredskab, anbefalinger fra Styrelsen for Samfundssikkerhed og KL. Der udarbejdes kommissorium for styregruppens arbejde.
- En udførende tværgående beredskabsgruppe, som skal bestå af en repræsentant fra hver afdeling faciliteret af beredskabskoordinatoren fra Økonomi & Stab. Gruppen skal sikre implementering beslutninger fra styregruppen og sikre koordination på tværs af afdelinger og i afdelingerne.

Styregruppen foranleder at der udarbejdes løbende status på beredskabsarbejdet, som skal behandles i Direktørforum og Chefforum tre til fire gange årligt.

#### *Aktuelle tematiser i arbejdet med beredskab*

Styrelsen for Samfundssikkerhed har opfordret kommunerne til at styrke beredskabsplanlægningen i forhold til et skærpet risiko- og trusselsbillede. Der er særligt fokus på at kommunerne opdaterer planer for at kunne tage vare på sårbare borgere både i kommunens varetægt og i eget hjem i tilfælde af længerevarende forsyningshændelser. KL har fulgt op med samme opfordringer til landets borgmestre.

Kommunaldirektørerne i Hovedstadens Beredskabs ejerkommuner har på møde i april bedt Hovedstadens Beredskab om at arbejde frem mod en mere faciliterende rolle i dette arbejde, hvor de bedre kan understøtte tværkommunale samarbejder både generelt og i forhold til de enkelte fagområder. Hovedstadens Beredskab vil i løbet af efteråret komme med forslag til, hvordan dette kan imødekommes i praksis. Dette arbejde kan naturligt følges af beredskabsgruppen.

Endelig har KL efterspurgt at kommunerne fremover får klarere rammer for beredskabsarbejdet i relation til den øgede trusselssituation. Dette kan forventes at få betydning for de opgaver, som kommunerne skal løse i beredskabsarbejdet. KLs udspil er vedlagt som bilag.

## **Beslutning**

Chefforum godkendte indstillingen med de ændringer, der blev besluttet på Direktørforum den 19. maj 2025.

## **Bilag**

Beredskab - Planer, lister og adctioncards - CF - 2025

kl-udspil-et-robust-beredskab-i-en-ustabil-verden



## Punkt 5: Beslutning om struktur for møder i Chefforum

00.01.00-A00-32-24

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,  
1. at mødestrukturen for Chefforum evalueres.

### Resumé

Chefforum skal evaluere den nuværende mødestruktur, som Chefforum besluttede i 2023. Evalueringen skal tage udgangspunkt i, om det opstillede formål for mødestrukturen er blevet opfyldt.

### Sagsfremstilling

(20 min.)

Den 23. november 2023 blev der besluttet en ny struktur for møderne i Chefforum, der fremgår som bilag til sagen. Med mødestrukturen blev der indført tre typer af sager samt besluttet hvor meget tid, der skal afsættes til sagstyperne på hvert møde:

Sagstype	Indhold
Orienteringssager Afsat tid: 30 minutter	<ul style="list-style-type: none"><li>• Envejskommunikation</li><li>• Afklarende spørgsmål</li><li>• Tydelig forventning til handling, tidsramme og proces</li><li>• Fortløbende punkter: Økonomi og sygefravær</li></ul>
Beslutningssager Afsat tid: 60 minutter	<ul style="list-style-type: none"><li>• Drøftelse der fører til beslutning</li><li>• Tydeligt hvad målet er med beslutningen</li><li>• Beslutninger både i forholdt til indhold, sag eller proces</li><li>• Handlinger på baggrund af beslutningen</li><li>• Borgerperspektiv</li></ul>
Temadrøftelse Cheferne skiftes til at være ansvarlige Afsat tid: 80 minutter	<ul style="list-style-type: none"><li>• Drøftelser</li><li>• Fælles opgaver, tværgående opgave og ledelsesperspektiv</li><li>• Borgerperspektiv</li><li>• Tydelig rammesætning af mål, proces og konklusion</li><li>• Afprøve forskellige mødeformer</li></ul>

Formålet med den nye mødestruktur blev i 2023 defineret som følgende:

- Styrke den organisatoriske udvikling ved at have fokus på og ved at træffe beslutninger i forhold til Organisationskompasset - opgaver, struktur og adfærd. Dette sker i arbejdet med Plan A
- Styrke det tværfaglige samarbejde. Vi udfordrer hinanden fagligt for at finde de bedste løsninger med borgerne.
- Klare rammer for møderne og en klar opdeling af sagstype på møderne. Tydeligt om sagen er til orientering, beslutning eller temadrøftelse.
- Fælles ejerskab til møderne både i forhold til at byde ind med temaer, forberedelse og deltagelse i møderne
- Mere tid og bedre planlægning af temadrøftelserne

Chefforum skal evaluere ud fra, hvordan det er lykket dels at overholde den aftalte mødestruktur angivet i tabellen, dels at indfri det opstillede formål. Videre skal Chefforum drøfte, om evalueringen giver anledning til ændringer i

mødestrukturen for de kommende møder, samt hvordan der konkret skal arbejdes videre med dette.

## **Kommunens vision og politikker**

Strukturen for møderne i Chefforum skal understøtte den organisatoriske udvikling, herunder arbejdet med vision og politikker.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Beslutning**

Chefforum evaluerede mødestrukturen og besluttede, at tredelingen for møderne fastholdes, at der kan ske variation i form, lokation og mødekadence samt at der med fordel kan arbejdes i mindre grupper (fx ved planlægning af udviklingsdage). Sekretariatet indarbejder Chefforums pointer fra evalueringen i et nyt oplæg, der tilgår Chefforum.

### **Bilag**

Oplæg til ny mødestruktur af Chefforum - november 2023

## Punkt 6: Temadrøftelse

00.01.00-A00-32-24

### Indstilling

Direktør for området for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller, l. at temaet drøftes.

### Resumé

Der er kommet en politisk aftale om en ny Beskæftigelsesreform, hvor første del forventeligt træder i kraft til februar. Reformen betyder udover nogle store økonomiske besparelser, at store dele af beskæftigelsesindsatsen fremover skal tegnes og prioriteres lokalpolitisk. Forvaltningen præsenterer de overordnede linjer for udvalget.

### Sagsfremstilling

(50 min.)

Beskæftigelsesreformen er den største forenkling og afbureaukratisering af beskæftigelsesindsatsen nogensinde. Formålet med indsatsen er stadig at flest muligt har et job, og at virksomheder kan få kvalificeret arbejdskraft.

Aftalen bygger på en række anbefalinger fra Ekspertgruppen for fremtidens beskæftigelsesindsats og tager udgangspunkt i seks grundelementer:

- Forenkling af målgrupper
- Individuelt tilrettelagt indsats for borgerne
- Værdigt sanktionssystem i balance
- Nedlæggelse af jobcentre og frihed i organisering
- Mere plads til a-kasser og private aktører
- Fra proceskrav til resultatstyring.

### Kommunens vision og politikker

Den nye reform kommer til at have stor betydning for Beskæftigelsespolitikken, både i forhold til tilgang til borgerne, vores nuværende beskæftigelsesindsatser, samt ressourcer.

### Beslutning

Afdelingschef for Borger, Arbejdsmarked & Erhverv havde en temadrøftelse om den nye beskæftigelsesreform, der skal præsenteres på EBU den 26. maj 2025. Chefforum drøftede temapunktet, der bl.a. indeholdt formål med reformen, kommunens nye rolle og ansvar samt rammer for besparelserne.

## **Punkt 7: Temaer til kommende møder og eventuelt**

00.01.00-A00-32-24

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

### **Beslutning**

Punktet blev drøftet.

### **Bilag**

Temadrøftelser maj 2025