

REFERAT Chefforum d. 10-09-2025

Mødedato Onsdag d. 10. september 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 arbejdet med budget 2026.....	4
Orientering om KommuneMEDs seneste møder.....	5
Orientering af status på Fritidsjobprojekt.....	6
Beslutning om koncept for fratrædelsessamtaler.....	9
Beslutning om rammer for PC-udskiftning i AK.....	11
Temadrøftelse.....	15
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen godkendes

2. at referat godkendes

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

Punkt 2: Orientering om status på arbejdet med budget 2026

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at status på budget 2026 tages til efterretning

Resumé

Chefforum skal drøfte status på arbejdet med budget 2026.

Sagsfremstilling

(45 min.)

Kommunaldirektøren orienterer om status på arbejdet med budget 2026 og eventuelle opmærksomhedspunkter, som Chefforum bør drøfte.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om status for budgetaftalen 2026, som Chefforum tog til efterretning. Seks af partierne fra Kommunalbestyrelsen har indgået en budgetaftale for 2026, der kan læses [her](#).

Punkt 3: Orientering om KommuneMEDs seneste møder

81.38.04-A00-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om KommuneMED møde den 27. august 2025 og den 1. september 2025 tages til efterretning

Resumé

Orientering om KommuneMEDs møder henholdsvis den 27. august 2025 og den 1. september 2025.

Sagsfremstilling

(10 min.)

Der blev afholdt et kort, ekstraordinært møde den 27. august ([link](#)), hvor KommuneMED blev orienteret om analyse vedr. centralisering af lønfunktionen m.v. Selve drøftelsen foregik i forbindelse med KommuneMEDs budgetmøde den 1. september.

KommuneMED MED-behandlede forslag til Budget 2026 den 1. september. Formålet med MED-behandlingen er, at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for den politiske beslutning om budgettet. For at bidrage til at medarbejderne oplever en god adgang til medindflydelse samt sikre et godt grundlag for MED-behandlingen af budgetforslaget, blev der i alle afdelingsMED gennemført "baglandsdrøftelser" den 25-26. august.

Kommunaldirektøren orienterer om møderne.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning og bemærkede, at for centralisering af lønfunktionen er overgangsperioden et opmærksomhedspunkt, hvor der skal sikres, at der sker den nødvendige overlevering samt at de planlagte opgaver flyttes fra afdelingerne.

Punkt 4: Orientering af status på Fritidsjobprojekt

15.30.05-A00-1-20

Indstilling

Direktøren By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning.

Resumé

Med budget 2025 er der bevilget en fritidsjobkoordinator i to år til at arbejde for, at flere unge kommer i fritidsjob, og at kommunen som arbejdsgiver opretter flere fritidsjob. Fritidsjobindsatsen i Albertslund Kommune har allerede givet positive resultater. 66 unge er kommet i fritidsjob, hvor fritidsjobkoordinatoren har været involveret, hvoraf 19 er ansat i kommunale stillinger. Dermed er kommunens mål om at etablere mindst 15 kommunale fritidsjob i det første år opnået.

Sagsfremstilling

(10 min.)

Flere unge i Albertslund kommune er kommet i fritidsjob

Det fremgår af budgetforslaget fra 2025, at målsætningen for fritidsjobindsatsen var etablering af 15 fritidsjobs internt i kommunen i år 1 og 25 fritidsjobs i år 2. På baggrund af budgetforslaget blev det politisk besluttet at ansætte en fritidsjobkoordinator i Albertslund Kommune med fokus på at få flere unge i fritidsjob.

Indsatsen skal understøtte unges tilknytning til arbejdsmarkedet og bidrage til at reducere andelen af unge uden job og uddannelse. Der er tale om en toårig testperiode, hvor indsatsen evalueres efter henholdsvis 12 og 18 måneder med henblik på at vurdere effekt og potentiale for en varig forankring. Sagen her giver indsigt i de foreløbige resultater og giver indblik i konkrete erfaringer indtil nu.

Status og resultater

Tallene pr. 15. august 2025 viser, at 66 unge i Albertslund Kommune er kommet i fritidsjob, hvoraf 47 unge er ansat i private virksomheder og 19 unge internt i Albertslund kommune.

Fritidsjobbene i Albertslund Kommune rummer både job, der fandtes i forvejen f.eks. i Musikteatret og Badesøen og nyskabte job, f.eks. i stabsfunktioner på Rådhuset. Der er også et ønske om at etablere fritidsjob i daginstitutioner og ældreområdet, da dette også på sigt kan skabe viden om jobs som pædagog eller SOSU. Der er allerede et godt samarbejde med nogle daginstitutioner, f.eks. Børnehuset Baunegård og Brillesøen, mens andre endnu ikke har ansat fritidsjobbere.

Ud af de 47 unge, der er ansat i private virksomheder, er over halvdelen (27 personer) ansat som butiksassistent. Det gør butiksfaget til den mest udbredte beskæftigelse blandt de unge. Dernæst følger stillinger inden for lager- og logistik (7 personer) samt opvaskere (6 personer). De resterende unge er fordelt på en række forskellige funktioner, hvilket vidner om en bred variation i de brancher, hvor de unge finder et fritidsjob.

Tallene for de oprettede fritidsjob kan ses i tabellen nedenfor.

Stillingsbetegnelse	Besatte stillinger
---------------------	--------------------

Private virksomheder:

Butiksassistent	27
Lager- og logistikmedarbejder	7
Opvasker	6
Teknisk servicemedarbejder	3
Bageriarbejder	2

Omdeler	1
Ejendomsstetniker	1
	47

Albertslund Kommune:

Ungarbejder	8
Teknisk servicemedarbejder	5
Fejepige/fejdreng	3
Opvasker	2
Piccolo	1
	19

Albertslund Kommune:

Daginstitutioner	6
Kulturinstitutioner	9
Stabsfunktion	2
Skole	2
	19

Bredt fokus i fritidsjobkoordinatorens arbejde

For at understøtte de unge bedst muligt er der hos fritidsjobkoordinatoren et bredt fokus. Eksempelvis er det blevet tydeligt, at ikke alle unge er opmærksomme på muligheden for at få frikort, hvis de ikke tidligere har haft et fritidsjob. Derfor bistår fritidsjobkoordinatoren med en korrekt aktivering af frikort ved behov.

Når der skabes nye fritidsjob på de kommunale arbejdspladser, kan fritidsjobkoordinatoren også bistå med sparring om, hvad der er tilladt for den unge at arbejde med. Der er fx regler, der forhindrer unge i at udføre visse opgaver såsom brug af højtryksspuler eller kemikalier til at afkalke en kaffemaskine. Det kan derfor hindre ansættelse af unge i et fritidsjob, som ellers var defineret på arbejdspladsen.

Der pågår oveni systematisk arbejde med at øge viden om fritidsjobbenes positive betydning blandt lærerne. Derfor kommer fritidsjobkoordinatoren også fast på skoler, hvor der er dialog med både lærerne og de unge. Fritidsjobkoordinatoren har desuden fast træffetid hos Albertslund Boligsociale Center (ABC). Det er hver mandag i Bækgården 17 fra kl. 14.00-16.00 og onsdag på Hedemarksvej 16 kl. 15.00-17.00.

Fritidsjobkoordinatoren samarbejder også med Den Kriminalpræventive Enhed (DKE). Som en del af Bandepakke IV – Trygge nabolag i hele Danmark, som trådte i kraft den 1. juli 2024, blev det besluttet, at kommunerne er forpligtet til tilbyde et lommepegejob til de unge, der har været i berøring med kriminalitet. Jobbet kan være i kommunen, hos private arbejdsgivere, regioner eller staten, og det skal være etableret senest én måned efter, at den unge har udtrykt ønske om et job. Her er en 14-årig ung med kriminelle problemer blevet henvist fra DKE til fritidsjobkoordinatoren, som har hjulpet med at finde et fritidsjob. Status på den unge er, at han passer sit fritidsjob godt og er tilbage på sporet i skolen.

STAR støttet projekt i 2025

Et andet projekt, der kører parallelt med fritidsjobkoordinatorindsatsen finansieret af kommunen selv, er et et-årigt projekt støttet af STAR. Her er der fokus på at få unge mellem 13 og 17 år bosiddende i Kanalens Kvarter i fritidsjob. Projektets mål er, at 60% af kvarterets unge er i fritidsjob.

Dette projekt kan også omfatte fritidsjob på de kommunale arbejdspladser, men i udgangspunktet er kontaktpersonen til arbejdspladserne i kommunen Fritidsjobkoordinatoren for at sikre kontinuitet - og således ikke medarbejderen ansat via STARmidlerne.

Kommunens vision og politikker

Målsætningen for Albertslund kommunes uddannelsespolitik er, at alle Albertslunds unge er i uddannelse eller i job. Et af redskaberne for at nå målet er fritidsjob. Af uddannelsespolitikken fremgår det, at "fritidsjob øger kendskabet til arbejdsmarkedet, de unge møder rollemodeller på arbejdspladserne, og det kan både have positiv effekt på de unges egen og forældrenes tilknytning til arbejdsmarkedet."

Økonomi

I budget 2025 og 2026 er der bevilliget midler til ansættelse af en fritidsjobkoordinator i kommunen.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Afdelingschef for Borger, Arbejdsmarked & Erhverv orienterede om status på fritidsjobsindsatsen, som næste år vil blive mere ambitiøs i Albertslund Kommune. Chefforum tog orienteringen til efterretning, og efterspurgte et bedre overblik for de enkelte afdelinger, så det eksempelvis er tydeligt, om der er unge ansat i fritidsjob i Ældre, Social & Sundhed.

Punkt 5: Beslutning om koncept for fratrædelsessamtaler

81.36.00-A00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at Chefforum godkender forslag til koncept for fratrædelsessamtaler

Resumé

HR & Løn har udarbejdet forslag til nyt koncept for fratrædelsessamtaler. Forslaget indeholder en procesbeskrivelse, der angiver, at fratrædelsessamtaler er obligatoriske at afholde med fratrædende ledere og frivilligt at afholde med fratrædende medarbejdere. Desuden indeholder forslaget en liste med inspirationsspørgsmål, lederen kan vælge fra til den enkelte samtale. Forslaget i sagen handler om medarbejdere, der selv siger op eller medarbejdere, hvor en tidsbegrænset ansættelse udløber, dvs. ikke for opsagte eller bortviste medarbejdere, hvor der allerede er procesbeskrivelser på medarbejdersiden.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Når en ansat op siger sin stilling, eller en tidsbegrænset stilling er ved at udløbe, er det relevant at overveje, hvordan vi som arbejdsplads kan bidrage til den fratrædende ansattes oplevelse af en god afslutning på ansættelsen i Albertslund Kommune. En fratrædelsessamtale kan være led heri.

Samtidig er det vigtigt, at vi interesserer os for vores tidsbegrænsede ansattes oplevelser i deres tid i Albertslund Kommune – og er nysgerrige på baggrunden for ansattes valg om at forlade deres stilling.

En fratrædelsessamtale har således et dobbeltformål. Dels kan samtalen give den fratrædende mulighed for at motivere sit ønske om at afslutte ansættelsen eller dele erfaringer som ansat. Desuden kan den give arbejdspladsen viden, der kan bidrage til udvikling af både den enkelte arbejdsplads og Albertslund Kommune som helhed.

Viden fra fratrædelsessamtaler kan bruges som læring og udviklingspunkter og støtte datadrevne beslutninger og udvikling af initiativer og strategiske indsatser på vores arbejdspladser.

Forslag til ramme og proces

Forslaget her skelner mellem ledere og medarbejdere, der fratræder. Forslaget er følgende:

- det skal være obligatorisk at holde fratrædelsessamtaler med ledere, der fratræder.
- det skal være frivilligt at holde fratrædelsessamtaler med medarbejdere, der fratræder.

En fratrædelsessamtale med fratrædende medarbejdere er dog en god idé som en del af den gode afslutning på ansættelsen, opgaveoverlevering og med henblik på udvikling af arbejdspladsen.

Som udgangspunkt afholdes fratrædelsessamtalerne med nærmeste leder. Spørgsmålene bør sendes til den fratrædende før samtalen, så vedkommende kan nå at tænke over, hvad de gerne vil sige. Planlæg så vidt muligt samtalen i god tid inden ansættelsens ophør. Samtalen skal foregå under fortrolige forhold og uden forstyrrelser, og det er vigtigt, at den fratrædende føler, at vedkommendes perspektiver er værdsat.

Samtalen vil oftest have en praktisk og en udviklende del. Forslaget til inspirationsspørgsmål til samtalen er derfor inddelt i en praktisk del og en udviklende del. Listen med inspirationsspørgsmål til samtalen kan findes i bilag til sagen.

Alle fratrædelsessamtaler skal dokumenteres i den fratrædendes personalemappe. Listen med inspirationsspørgsmål indeholder en kolonne, der kan anvendes til at notere indhold og opmærksomhedspunkter.

Efter samtalen skal det overvejes, hvilke perspektiver fra samtalen, der er relevante at bringe videre på arbejdspladsen, til ledergruppen, leders leder, MED-organisationen m.v. Det kan f.eks. være forhold, der særligt bidrager til effektivitet og arbejdsglæde, en arbejdsgang, der bør tilrettelægges anderledes, fysiske arbejdsvilkår, der trænger til forbedring eller arbejdsdelinger, der skal revurderes.

Som baggrund for opfølgende drøftelser i kommunens ledelsesfora vil Økonomi & Stab ved behov indhente pointer fra fratrædelsessamtaler på tværs af organisationen.

Hvad betyder det for lederne?

Hvis konceptet godkendes i den præsenterede form, vil ledere af ledere få en opgave med mere systematisk at afholde interviews med afgangende ledere. Nogle gør det allerede, andre vil opleve den obligatoriske fratrædelsessamtale med afgangende ledere som en ekstra opgave.

Da konceptet er fleksibelt, og det er frivilligt at afholde fratrædelsessamtaler med afgangende medarbejdere, vil lederne i vid udstrækning selv kunne påvirke og tilpasse opgavens omfang til deres øvrige arbejde.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte konceptet for fratrædelsessamtaler med bemærkning om, at fratrædelsessamtaler ikke skal dokumenteres i den fratrædendes personalemappe, men at det i stedet aftales i den enkelte ledergruppe, hvordan man vil dokumentere, gennemføre og anvende fratrædelsessamtaler, fx til at se mønstre på tværs af anonymiserede data.

Bilag

Inspirationsspørgsmål til fratrædelsessamtale i Albertslund Kommune

Punkt 6: Beslutning om rammer for PC-udskiftning i AK

85.11.00-P20-39-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Økonomi & Stab i perioden fra september 2025 til primo 2026 udskifter mellem 500-550 PC'ere.
2. at udskiftningen af de identificerede PC'ere finansieres af den relevante afdeling/enhed relativt ift. det antal PC-arbejdspladser, afdelingen udskifter.
3. at placering af beslutningskompetence for fravigelse af DIF's vedtagne grundregel om én PC pr. medarbejder, og at stationære PC'ere udfases, drøftes.

Resumé

Dette beslutningsoplæg er en del af delprojekt 3 under det samlede program "Ny digital drifts- & samarbejdsplatform".

Oplægget henviser til følgende bilag i link - download sagsfremstillingen her og link aktiveres:

[Overblik over fordeling og stand af kommunens pc-flåde](#)

Delprojekt 3 udgør den tekniske del af programmet, der er påbegyndt i februar og som forventes afsluttet ved udgangen af 2025. Delprojekt 3's fokus er at skabe en ny platform for Albertslunds Kommunes medarbejdere, når vi ved årsskiftet, skal ud af Citrix.

Det primære fokus i denne beslutningssag er anskaffelse af nye PC'ere til medarbejdere i Albertslund Kommune, som i dag anvender PC'ere, der er for gamle, usikre og/eller har begrænset ydeevne (antal GB), og derfor skal håndteres i takt med, at kommunen stopper med at anvende Citrix som virtuel drifts- og sikkerhedsplatform. Denne sag omhandler også rammerne for kommunens samlede vej mod fuld leaset PC-flåde.

DIF har den 25. august 2025 besluttet, at der som grundregel kun stilles én PC pr. medarbejder til rådighed, og at stationære PC'ere udfases i forbindelse med forældelse mv. Henset at der kan være særlige behov, der dikterer en fravigelse fra denne grundregel, skal chefforum drøfte, hvor denne beslutningskompetence skal ligge.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Situationen i dag

Medarbejderne arbejder i dag via Citrix på PC'ere, der er indkøbt af de respektive afdelinger, hvor de er ansat. Citrix fungerer som central (virtuel) platform, via hvilken alle programmer gøres tilgængelige for medarbejderne, og arbejdet på dem foregår i skyen. Fordelen ved Citrix har været, at platformen ikke stiller store krav til den enkelte PC's ydeevne eller sikkerhedsniveau. Det har medført, at 500-550 medarbejdere i dag arbejder på PC'ere, hvor garantien er udløbet og/eller ydeevnen er for lav (8GB).

Den gennemsnitlige levetid for en computer i dag er 3-5 år. Levetiden afhænger af brugsmønster i forhold til ydeevne men ikke mindst muligheden for at opretholde tilfredsstillende sikkerhedsniveau for den enkelte PC i takt. Hastigheden i teknologiudviklingen betyder, at ældre maskiner kan få problemer med at installere ny software eller nyere operativsystemer.

Da flere programmer bliver webbaserede, reduceres behovet for Citrix og dermed en uforholdsmæssig høj licensomkostning. De programmer, der i dag findes i Citrix, bliver fremover pakket som softwarepakker og placeret i Firmaportalen, som bliver Albertslund Kommunes nye platform.?

Når Citrixlicenserne udløber ved årsskiftet, vil Firmaportalen således være den platform, medarbejderne anvender. Denne ændring betyder imidlertid, at PC'erne skal kunne håndtere flere opgaver lokalt. Kommunen går således fra en smal klient-model (Citrix) til en hybrid klient model (med lokalt installeret software foruden webbaserede løsninger), hvilket stiller højere krav til hardware og ydeevne.

Omfanget af udskiftninger

En teknisk gennemgang har identificeret godt 500-550 ældre enheder, der bør udskiftes hurtigst muligt, idet garantien er udløbet eller ydeevnen er for lav. Det er dog forventningen, at afdelingernes gennemgang af [bilag 1.0-6.0](#) og prioritering og kvalificering af behov fremadrettet vil nedbringe dette samlede antal. Det bemærkes her, at gennemgangen har vist, at flere medarbejdere har to PC'ere; ofte en stationær og en bærbar.

For at sikre den bedste mulige brugeroplevelse og funktionalitet på den nye platform, anbefales det desuden, at enheder med 8GB udskiftes hurtigst muligt.

Der er identificeret følgende omfang enheder med 8GB, som skal udskiftes som det første og hurtigst muligt - samlet 480 enheder:

Afdeling	Antal PC'ere som bør udskiftes
ØS	31
Miljø & Teknik	42
KKR	1
Kommunalbestyrelsen	3
Borger, Arbejdsmarked & Erhverv	43
Kultur, Fritid & Ejendomme	51
Dagtilbud & Skole	117
Ældre, Sundhed & Social	101
Uden Ophæng	42
Børn & Familie	49
	480

Det samlede behov vurderes til udskiftning af i alt mellem 500-550 enheder i indeværende år og primo 2026 for at sikre, at alle medarbejdere kan arbejde uden driftsforstyrrelser i forbindelse med udfasningen af Citrix.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Forslag til finansiering og eksekvering:

På baggrund af dialog med relevante leverandør indgås leasingaftale med leverandør gennem den gældende SKI-aftale 50.40 Computere og IT-tilbehør, om udskiftning af de pågældende PC'er så hurtigt som muligt.

Kommunens PC'ere vil løbende blive udskiftet herefter i henhold til standardkrav for en PC's levetid og ydeevne og med følgende prisniveau anno august 2025:

Leasing 48 md – Dkk 102,45 pr.md. eks. moms og forsikring.

Årlig leasingpris pr. PC: Dkk 1229,4 eks. moms og forsikring.

Fordele ved leasing med asset management (anbefalet) i forhold til i dag:

- jævn udgiftsprofil over leasingperioden – reducerer budgetudsving?
- leverandøren håndterer hele processen: registrering, klargøring, levering, afhentning af gammelt udstyr, dataslet samt miljømæssig bortskaffelse.?
- fastlåser ikke interne ressourcer i supporten, da kommunen ikke skal have kapacitet til at gennemføre udskiftning af PC'ere løbende.

- sikrer løbende udskiftning, så ingen enheder overstiger teknisk levetid.?

En leasingaftale medfører en jævn udgiftsprofil over leasingperioden og vil dermed udjævne afdelingernes betaling for udskiftningen over flere år. Udskiftning vil forløbe efter konkret behov.

Udskiftningen jf. indeværende sag vil betyde, at kommunen samlet vil have en udgift på op til 184.350 kr. til leasingomkostninger allerede i 2025 for den udskiftning, der foreslås effektueret fra september-december af mellem 500-600 PC'ere, idet leasingomkostningen i indeværende år vil være på max tre måneder pr pc. Det vil sige 307 kr. pr. pc.

Kadence for den forestående udskiftning kan justeres, så omkostninger i 2025 holdes mest muligt nede, men Økonomi & Stab anbefaler, at de identificerede PC'ere udskiftes hurtigst muligt.

Det foreslås, at betaling for de leasede PC'ere i første omgang betales på Fælles IT-drift, hvorefter den konteres ud til de respektive afdelinger. Der fastsættes på sigt en årlig afregningsmodel i stedet for et budgettræk, som er for administrativ tung at implementere. Det budget som overflyttes, vil svare til det antal, PC-arbejdspladser afdelingen og enhederne får udskiftet. Der vil således være et incitament til at få ryddet op i de PC'ere, enhederne har i anvendelse.

Der fastsættes på sigt en årlig afregningsmodel, som for nuværende vil være for administrativ tung at implementere. Det budget som overflyttes, vil svare til det antal, PC-arbejdspladser afdelingen og enhederne har på leasingaftalen. Der vil således altid være et incitament til at få ryddet op i de PC'ere, enhederne har i anvendelse her og nu og fremadrettet inden en årlig skæringsdato, som skal fastsættes, og så omkostningen kan indregnes i det årlige afdelingsbudget.

Pris rullende udskiftning 350 pc'ere
om året - eksempel

	2025	2026	2027	2028	2029
Rul 2025 350 stk (okt-dec)	108.114 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.
Rul primo 2026 350 stk		216.228 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.
Rul medio 2027 350 stk			216.228 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.
Rul medio 2028 350 sk				216.228 kr.	432.455 kr.
I alt	108.114 kr.	648.683 kr.	1.081.138 kr.	1.513.593 kr.	1.729.820 kr.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingens punkter, herunder at det er afdelingschefen, der skal godkende, hvis medarbejdere i særlige tilfælde skal have mere end én PC. Leder af It & Digitalisering opfordrede til, at It & Digitalisering bliver inviteret til ledermøder, for at gennemgå oversigten over PC'ere, der skal udskiftes med lederne. Chefforum drøftede, at der skal være mulighed for, at flere kan deles om én PC, samt muligheden for "klassesæt", som fx praktikanter kan anvende i organisationen, skal undersøges.

Bilag

Bilag - data fra 15 aug alle pcere med ledere

Punkt 7: Temadrøftelse

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at temaet drøftes.

Sagsfremstilling

(45 min.)

Afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social Tanja Thor Møller vil præsentere refleksionsspørgsmål omkring samarbejdet og mødet med borgere og pårørende for at skabe sparring og drøftelse på tværs af Chefforum om ledelse og ledelsesgreb ind i dette.

Beslutning

Chefforum drøftede temaet ud fra følgende refleksionsspørgsmål:

Hvad erfarer I, i afdelingerne ift. dialogen mellem medarbejdere, borgere og pårørende samt samarbejdspartner?

Hvordan kan vi som chefforum støtte og klæde medarbejdere og ledere på til at fastholde den gode mundtlige, så vel som skriftlige dialog mellem medarbejdere, borgere og pårørende samt samarbejdspartner, når det bliver svært?

Hvordan kan vi samarbejde om at skabe et fokus med afsæt i medarbejder- og ledelsesgrundlaget om den gode dialog mellem medarbejdere borgere og pårørende samt samarbejdspartner?

Punkt 8: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Beslutning

Punktet blev drøftet.