

# REFERAT Chefforum d. 09-04-2025

**Mødedato** Onsdag d. 09. april 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 kursusforløbet skriv bedre politiske dagsordener.....	4
Orientering om KommuneMED møde d. 10. marts 2025.....	6
Orientering om budget 2026.....	7
Orientering om opslagstavler på rådhuset til fælles information.....	8
Beslutning om tiltag ift. juniormesterlære, fritidsjob, praktik, løntilskud og nytteindsats på de komn	10
Beslutning om KB-temamødet maj 2025.....	16
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	18

# **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 kursusforløbet skriv bedre politiske dagsordener

00.15.00-A00-23-22

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,  
1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

### Resumé

I Albertslund Kommune er der i perioden november 2024 - april 2025 blevet udbudt et kursusforløb om "Skriv bedre politiske dagsordner", der skal give redskaber og metoder til at omsætte og formidle fagområder til korte og præcise beslutningsoplæg med klar argumentation. Marianne Bolvig deltager på punktet og samler op på forløbet.

### Sagsfremstilling

(50 min.)

Udvalgte sagsproducenter, dagsordenssamlere og ledere har gennemført et 1½ dages kursusforløb, hvor deltagerne har fået konkrete redskaber til at omsætte viden til korte og præcise beslutningsoplæg med en klar argumentation. I alt 67 sagsproducenter, dagsordenssamlere og ledere på tværs af organisationen er blevet inviteret til at deltage i kursusforløbet.

Marianne Bolvig deltager på punktet, hvor hun vil præsentere følgende nedslag:

- Hvad ville vi gerne opnå med denne indsats?
- Kort status på forløbet
- Hvordan går det? Er der sket en fremgang?
  - Set udefra (stikprøver og tendenser)?
  - Set indefra - fx med implementering af nye rutiner og værktøjer? *Drøftelse*
- Fik vi det, vi drømte om? *Drøftelse*
- Hvad gør vi nu? *Drøftelse*

#### Opfølgning for sagsproducenter i 2025

Sekretariatet reviderer vejledningen til at skrive politiske sager på baggrund af input fra deltagerne på kursusforløbet samt erfaringerne der blev delt på Chefforum den 12. marts 2025. Samtlige sagsproducenter vil blive indkaldt til et seminar med varighed på en time i maj 2025. Her vil arbejdsgange og den nye vejledning blive præsenteret samtidig med, at der vil være mulighed for at stille spørgsmål.

### Kommunens vision og politikker

Det nye dagsordensmodul og sagsskabelon skal bl.a. sikre en tydelig kobling til vision og politikker, når der udarbejdes politiske sager.

### Økonomi

Intet at bemærke.

### Lovgrundlag

Intet at bemærke.

### Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

### Beslutning

Marianne Bolvig deltog på Chefforum og samlede op på kursusforløbet i Albertslund Kommune. Der er mange eksempler på, at sagsproducenterne især er blevet bedre til at være skarpe på formålet og målgruppen, mere ensartede sager på tværs, resumé samt at få et fælles sprog om opgaven. For at holde fast i forandringen i organisationen, skal Chefforum især understøtte og være opmærksomme på 5 fokuspunkter:

1. Stil skarpt på formålet (hvorfor)
2. Husk at planlægge sagen - brug planlægningskemaet
3. To sider er fint til at belyse en sag. Granskeren kan evt. finde yderligere information i bilag
4. Skriv på flere niveauer - tilgodese flere behov i en sag
5. Giv feedback i stedet for at rette i sagen.

Chefforum drøftede bl.a., at der med fordel kan udarbejdes eksempler, at der er behov for at definere og undersøge sagens formål, inden sagen skrives, at det er afdelingernes ansvar at sikre gennemarbejdede sager samt at sagsflow skal drøftes yderligere. Sekretariatet følger op på Chefforums kommentarer.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 3: Orientering om KommuneMED møde d. 10. marts 2025**

81.38.04-P35-1-25

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,  
1. at orienteringen tages til efterretning

### **Resumé**

Orientering om seneste KommuneMED møde.

### **Sagsfremstilling**

*(10 min.)*

KommuneMED holdt møde den 30. april. Kommunaldirektøren orienterer om mødet.

Referat af mødet kan læses her: ([link til referat](#)).

### **Kommunens vision og politikker**

Intet at bemærke.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Beslutning**

Kommunaldirektøren orienterede om mødet i KommuneMED den 10. marts 2025, der bl.a. indeholdt en drøftelse af budget 2026 og måltal, trivselsmålingen hvor der er nedsat en arbejdsgruppe, der skal undersøge muligheden for et nyt koncept til den kommende måling samt at arbejdet med indsatsområderne i PlanMED skal tænkes ind i, hvad organisationen ellers arbejder med fx indikatorerne. Videre har Økonomiudvalget besluttet, at udvalget vil gennemføre to temadrøftelser om ansattes sygefravær i 2025. Første drøftelse er i maj 2025 med fokus på sygefravær på social- og sundhedsområdet.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 4: Orientering om budget 2026**

00.30.00-P05-1-25

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KB-temamødet drøftes med henblik på det videre arbejde
2. at status tages til efterretning

### **Resumé**

Der blev afholdt KB-temamøde den 8. april 2025, som skal drøftes på Chefforum ift. den videre proces for Budget 2026

### **Sagsfremstilling**

*(20 min.)*

Kommunaldirektøren orienterer omkring den endelige beslutning omkring måltal for Budget 2026.

Chefforum skal endvidere drøfte de tilbagemeldinger, der kom fra politikerne på KB-Temamødet ift. hhv. Handleplan, Budgetkatalogforslagsideer samt Analyserne. Herunder videre proces for Budget 2026.

### **Kommunens vision og politikker**

Intet at bemærke.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Beslutning**

Chefforum gennemgik for Budget 2026, hvad der kan indgå i budgetkataloget, samt hvad der skal indgå i sag til kommende Økonomiudvalg med udgangspunkt i handleplaner fra områderne. Økonomi eftersender overblik over disse drøftelser. For budget 2025 skal der udarbejdes en første status, der skal drøftes på kommende Chefforum den 23. april 2025. Økonomi sender beskrivelse af opgaven.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

# Punkt 5: Orientering om opslagstavler på rådhuset til fælles information

00.13.04-A26-1-25

## Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at orienteringen om de nye opslagstavler og principperne for brugen af opslagstavlerne tages til efterretning.

## Resumé

Opslagstavler opsættes i løbet af april på rådhuset og i A-huset til fælles skriftlig information. Tavlerne må kun bruges til relevant arbejdsrelateret information, og retningslinjer for brugen af tavlerne vil blive delt med alle rådhusansatte efter ophængningen af tavlerne.

## Sagsfremstilling

(10 min.)

For at sikre en mere skånsom håndtering af bygningernes overflader og bevare et pænt og professionelt arbejdsmiljø, indføres en ny praksis for ophængning af information på rådhuset og i A-huset. Tape og andet ophængningsmateriale har vist sig at efterlade mærker og slid på vægge og døre, hvilket på sigt kan forringe bygningernes stand.

Som en løsning opsættes fysiske opslagstavler på alle gange, der fremover skal anvendes til deling af fælles skriftlig information. Dette initiativ sikrer både en mere organiseret kommunikation og en bedre vedligeholdelse af bygningens fællesarealer.

Opslag på tavlerne kan deles af alle med et relevant og aktuelt budskab, såsom It & Digitalisering (fx information om lukning af drev) eller lokale klimarepræsentanter (opdateringer om miljøledelse).

Principper for brug af opslagstavlerne:

- Kun til deling af relevant fælles information vedrørende arbejdspladsen
- Opslag skal være opdaterede og fjernes, når de ikke længere er aktuelle
- Må ikke anvendes til privat opslag eller reklamer.

Når tavlerne er opsat, vil retningslinjerne for deres brug blive delt med alle ansatte på rådhuset.

## Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

## Økonomi

Tavlerne anskaffes inden for rammen til kontorartikler. Den samlede udgift til opslagstavlerne vil ikke overstige 2.000 kr.

## Lovgrundlag

Intet at bemærke.

## Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

## Beslutning

Afdelingschefer for Miljø & Teknik samt Kultur, Fritid & Ejendomme orienterede om de nye opslagstavler, der er ved at blive indkøbt, hvor kommunikation fremover skal hænge, så bygningerne ikke tager skade.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

# Punkt 6: Beslutning om tiltag ift. juniormesterlære, fritidsjob, praktik, løntilskud og nytteindsats på de kommunale arbejdspladser

15.20.00-A00-1-23

## Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum vedtager tiltag, der skal sikre, at kommunen lykkes med at imødekomme de forskellige behov for at have unge og ledige i henholdsvis juniormesterlære, fritidsjob, praktik, løntilskud og nytteindsats på kommunens forskellige arbejdspladser

## Resumé

Chefforum har i marts 2025 drøftet forskellige tiltag, der skal understøtte, at kommunens arbejdspladser lykkes bedre med at imødekomme de forskellige behov for at have unge og ledige i henholdsvis juniormesterlære, fritidsjob, praktik, løntilskud og nytteindsats. Sagen her skitserer på baggrund af denne drøftelse, hvad det konkret anbefales at sætte i værk på en kortere og længere bane, og hvem der gør hvad. Desuden er der udarbejdet et oplæg til justerede måltal for de enkelte afdelinger, som Chefforum skal godkende.

## Sagsfremstilling

(15 min.)

Drøftelserne i Chefforum første til en række løsningsforslag, der alle er samlet i bilag 1. Med afsæt i disse ses nedenfor 10 konkrete tiltag, som det anbefales at sætte i gang for, at vi sammen kan lykkes med, at flere unge og ledige er i henholdsvis juniormesterlære, fritidsjob, praktik, løntilskud og nytteindsats på kommunens forskellige arbejdspladser.

Ansvar vil i mange tilfælde påhvile lederne på de enkelte arbejdspladser samt virksomhedskonsulenterne i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv. Der er lagt op til, at alle chefer følger op løbende hos egne ledere i afdelingen.

Der vil også i flere sammenhænge vil være en understøttelse fra Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, herunder i forhold til at sikre overblik og data.

Tiltag	Beskrivelse	Hvem gør hvad hvornår
1. Pladser på rådhuset	Der skabes sikkerhed for, at alle afdelinger på rådhuset har minimum to pladser tilgængelige.	Maj: Alle chefer sikrer, at der er min. er to pladser tilgængelige i egen afdeling.
2. IT udstyr til unge og ledige	Brugt IT udstyr fra alle afdelinger samles sammen og anvendes, så det er tilgængeligt, hvis arbejdspladsen ikke selv har udstyr til rådighed.	Maj: IT sender mail til alle ledere i kommunen, hvor de opfordres til at identificere brugte PC'ere, der ikke anvendes af fast personale. Udstyret samles sammen og kan rekvireres via henvendelse til IT.
3. Håndtering af ansættelsesstop	Det defineres som en ledelsesopgave at sikre, at arbejdspladsen løbende har unge og ledige på arbejdspladsen  Men der kan være korte tidsperioder, hvor arbejdspladsen er "fredet", såfremt der er	Maj: HR præciserer hvor længe, der ikke kan være praktikanter efter afskedigelser – tekst vil indgå i justeret materiale til arbejdspladserne

	afskedigelser, fx som følge af budgetprocessen.	
4. Måltal	<p>Der udarbejdes måltal, der omfatter både praktik, løntilskud, nytteindsats, fritidsjob og juniormesterlære, der blandt andet baserer sig på de politiske beslutninger omkring omfanget af løntilskud samt fritidsjob i kommunen. Fordelingen tager afsæt i antallet af ÅV i hver afdeling.</p> <p>Der følges op i Chefforum hver kvartal. Der sikres en mere overskuelig opfølgning, der kan anvendes i afdelingerne.</p>	<p>April: Chefforum beslutter justeret måltal.</p> <p>Maj: Alle chefer kommunikerer ud til egne ledere og har ansvar for, at fordele måltal på arbejdspladserne i egen afdeling samt sikre accept i hele ledelseskæden ift. at dette er en opgave, der skal løftes og løses.</p>
5. Tilgængeligt materiale og mere hjælp til arbejdspladserne	<p>Der udarbejdes et samlet "kit" til arbejdspladserne, der illustrerer arbejdsgange, roller/ansvarsfordeling samt eksempler på helt simple opgaver, der kan bruges som afsæt for at definere opgaver på den enkelte arbejdsplads.</p> <p>Der er tillige udarbejdet en one pager om fritidsjob, der konkret fortæller, hvad arbejdsmiljøloven siger + hvad den unge må arbejde med af opgaver på forskellige alderstrin. Se bilag.</p> <p>Det afsøges, om nogle opgaver omkring oprettelse af praktik kan løses centralt i BA&amp;E, og det testes, hvad tidsforbruget er i en prøveperiode på 2 måneder.</p>	<p>Maj: BA&amp;E udarbejder materiale, som alle arbejdspladser får tilsendt/udleveret.</p> <p>Maj-juni: BA&amp;E godkender praktik i VITAS og indhenter børne- og straffeattester, såfremt dette er en juridisk holdbar løsning at flytte det væk fra arbejdspladsen. Tidsforbruget opgøres efter testperioden, og det vurderes, om den centrale løsning kan fortsætte.</p>
6. Definition af opgaver	<p>Der stilles et krav fra Chefforum om, at alle ledere skal definere og finde et antal opgaver på egen arbejdsplads, der kan løses af unge i fritidsjob eller juniormesterlære og/eller ledige i praktik/løntilskud/nytteindsats. Det konkrete antal opgaver besluttet af afdelingschef med afsæt i afdelingens og arbejdspladsens måltal. Det noteres, om opgaver kan løses med begrænsede danskundskaber.</p> <p>I hver afdeling kan chefen selv beslutte, hvordan måltallet fordeles ud på arbejdspladserne, herunder om nogle arbejdspladser eller dele af opgaveporteføljen på arbejdspladsen skal friholdes af hensyn til personfølsomme</p>	<p>April: BA&amp; E sender skabelon til arbejdspladserne til at melde opgaver ind</p> <p>Senest 1. juni: Alle arbejdspladser har fået specifikt måltal fra egen chef og har defineret konkrete opgaver, som sendes til den faste virksomhedskonsulent, der er koblet på arbejdspladsen. Chefer følger op i egen afdeling.</p>

	<p>oplysninger i arbejdet (GDPR hensyn).</p> <p>Virksomhedskonsulenterne er tilgængelige for lederne på arbejdspladserne, såfremt der er brug for sparring på hvilke opgaver, der kan identificeres.</p> <p>Oversigter over opgaver sendes til virksomhedskonsulenter, der bestræber sig på at skabe det bedst mulige match af ledig/unge.</p> <p>Virksomhedskonsulenter sikrer kontakt til fritidsjobkoordinator ved besættelse af fritidsjobs. Se i øvrigt bilag for notat, der udleveres ved ansættelse.</p>	
7. Styrkede kompetencer og bedre hjælp	<p>Der sikres kompetenceudvikling på arbejdspladserne ift. at kunne påtage sig opgaven.</p> <p>Der udpeges en ansvarlig på hver arbejdsplads. Det undersøges, om der er interesse for et netværk på tværs af kommunen for denne gruppe.</p> <p>Der etableres en partnerskab mellem ansvarlig på arbejdspladsen og virksomhedskonsulenten.</p>	<p>April: Ansvarlige virksomhedskonsulenter kontakter de arbejdspladser, de hver især er kontaktperson på.</p> <p>Fra april og frem: Virksomhedskonsulenter og fritidsjobkonsulenter kan kontaktes og bistå arbejdspladsen i opstarten.</p> <p>Senest 1.7: Ledere på alle arbejdspladser har udpeget en fast kontaktperson. Chefer følger op i egen afdeling.</p> <p>September: BA&amp;E står for oplæg/kompetenceudvikling for faste kontaktpersoner.</p>
8. Bedre onboarding af unge/ledige og mindre ressourcetræk hos faste medarbejdere	<p>Fødekæden bliver mere tydelig, så der er en opfølgende kontakt på alle arbejdspladser med en fast frekvens.</p> <p>Der sikres bedre viden om, hvad introduktionen skal eller kan indeholde, der sikres adgang til GDPR regler online mm. Det afsøges, om dele af introduktionen og arbejdet med opstarten kan ligge centralt eller hos virksomhedskonsulenten (se også tiltag 5).</p>	<p>April og frem: Alle ledere sikrer, at der altid underskrives en fortrolighedserklæring som del af opstart og indhentes straffe- og/eller børneattest, såfremt dette kræves på arbejdspladsen.</p> <p>Maj og frem: Virksomhedskonsulenter og fritidsjobskoordinator har opsøgende kontakt til arbejdspladserne med et fast frekvens, som aftales med den enkelte arbejdsplads.</p> <p>Maj: BA&amp;E udsender en tjekliste til alle ledere med info om, hvad der skal gøres ift. unge/ledige på arbejdspladsen, hvor det er tydeligt, hvad arbejdspladsen selv har ansvar for, og hvad virksomhedskonsulenter kan</p>

		bistå med, herunder vil arbejdspladserne modtage forslag til onboardingforløb.
9. Bedre match mellem arbejdsplads og konkrete unge/ledige	Fremadrettet vil match ske med afsæt i de opgaver, arbejdspladserne har identificeret.  Der ud over opfordres der til, at arbejdspladserne mødes med borgerne/den unge og ser mennesket - ikke kun et CV.	April og frem: Virksomhedskonsulenter sender CV'er til arbejdspladserne på konkrete ledige på baggrund af de opgaver, der er defineret på arbejdspladsen.  April: Ledere på arbejdspladserne booker selv kort samtale med den ledige og aftaler opstartsdato. Såfremt arbejdspladserne ønsker hjælp til at booke samtale, kan virksomhedskonsulent bistå.  August og frem: Skolerne kontakter arbejdspladser for at indgå aftaler om juniormesterlære.
10. Videndeling og gode historier	Der formildes gode historier om, hvor der har været ledige/unge inde og det er gået godt, fx i Fugleperspektivet.  Arbejdspladser, der ikke tidligere har haft unge/ledige, kan booke en medarbejder fra Analyse & Udvikling til at få indblik i teamets erfaringer, rutiner og tilgange.	April og frem: Chefer drøfter med egne ledere, om de vil have besøg fra konsulenter i Analyse & Udvikling, fx på et ledermøde. Ønske meldes ind til <a href="mailto:des@albertslund.dk">des@albertslund.dk</a>
11. Økonomi	Det afsøges, om der være økonomiske midler til frikøb af medarbejder på arbejdspladsen eller gives funktionstillæg, samt om der skal være en politisk sag omkring ændring af pulje til løntilskud, så den også kan anvendes til at ansætte unge i fritidsjob.	April: Det er ikke umiddelbart muligt at finde midler, men DIF drøfter sagen.

### Måltal

Der har igennem de seneste år været måltal for praktikker i kommunen (60 løbende), som er fordelt på afdelingerne med afsæt i antallet af medarbejdere. Men behovet for fritidsjob, løntilskud og nytteindsats på de kommunale arbejdspladser skyldes også en række politiske beslutninger.

Der er politiske beslutninger om:

- 47 løntilskudspladser løbende i kommunen
- 20 nytteindsatspladser på Materialegården
- 15 ekstra fritidsjobs i kommunen i 2025 og 17 ekstra fritidsjob i 2026, så der samlet er 85 fritidsjob i kommunen i 2026 (baseline var 53 fritidsjob i 2024)

Fra foråret 2025 er der ligeledes indgået aftale med ÆSS om 6 nytteindsatspladser afledt en ny lov om arbejdspligt, der indebærer, at en del ledige på kontanthjælp skal være i kontinuerlig aktivering.

Af skemaet nedenfor fremgår det, hvordan pladserne er fordelt med afsæt i afdelingernes størrelse. Nytteindsats pladser er dog kun placeret i M&T samt i ÆSS.

	Andel af samlede årsværk	Virksomhedspraktik		Løntilskud		Nytteindsats	Fritidsjob
		Antal pladser med 75% besættelsesgrad	Antal på et år (å 4 uger)	Antal pladser	Antal på et år (å 13 uger)	Antal pladser	Antal pladser
<b>By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse</b>	<b>19%</b>	<b>12</b>	<b>152</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>20</b>	<b>3</b>
Miljø & Teknik	6%	3	45	3	11	20	1
Borger, Arbejdsmarked & Erhverv	5%	3	37	2	9	0	1
Kultur, Fritid & Ejendomme	9%	5	70	4	17	0	1
<b>Børn, Sundhed og Velfærd</b>	<b>77%</b>	<b>46</b>	<b>602</b>	<b>36</b>	<b>145</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
Børne- & Familieafdelingen	5%	3	43	3	10	0	1
Dagtilbud og Skole	46%	28	358	22	86	0	7
Ældre, Sundhed & Social	26%	16	202	12	49	6	4
<b>Økonomi &amp; Stab</b>	<b>3%</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Økonomi & Stab	3%	2	26	2	6	0	0
<b>I alt</b>	<b>100%</b>	<b>60</b>	<b>780</b>	<b>47</b>	<b>188</b>	<b>26</b>	<b>15</b>

Pladser til juniormesterlære er ikke medtaget i fordelingen endnu, da antallet elever endnu ikke er kendt.

## Kommunens vision og politikker

Juniormesterlære, fritidsjob, praktik, løntilskud og nytteindsats taler ind i både Skolepolitikken, Uddannelsespolitikken og Beskæftigelsespolitikken.

## Økonomi

Det er politisk besluttet at have en pulje afsat til at dække arbejdspladsens omkostninger, når de har ledige albertslundere i løntilskud. Puljens størrelse er i 2025 på 1.239.000 kr.

## Lovgrundlag

Intet at bemærke.

## Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

## Historik

Der er truffet politiske beslutninger omkring nytteindsats, fritidsjob og praktik/løntilskud i kommunen.

## Beslutning

Afdelingschef for Borger, Arbejdsmarked & Erhverv orienterede om de 10 tiltag, der er en opsamling på temadrøftelsen fra Chefforum deb 12. marts 2025, hvor Chefforum sammen udforskede barrierer. De 10 tiltag blev godkendt med mulighed for, at enkelte afdelinger kan melde skriftligt tilbage i maj-juni 2025. Videre vil afdelinger under Børn, Sundhed & Velfærd undersøge mulighederne for en tværgående funktion, der kan understøtte bl.a. nedslag i introduktionsforløbet. Videre muligheden for at udarbejde forskellige introduktionsfilm, der kan anvendes ude på arbejdspladserne.

På Chefforum i juni 2025 vil der være en sag med status, der tager udgangspunkt i måltal for afdelingerne.

## Bilag

Opfølgning Chefforum Sag om praktikker

250402 Beregning af interne virksomhedspladser

250403 Arbejdsmiljøregler for unge under 18 år

250403 Fritidsjobs og arbejdsmiljøkrav for fritidsjobbere i Albertslund Kommune

# Punkt 7: Beslutning om KB-temamødet maj 2025

00.01.00-A00-7-25

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,  
1. at form og indhold for KB-temamødet den 13. maj 2025 godkendes.

## Resumé

KB-temamødet i maj 2025 skal give Kommunalbestyrelsen indblik i prøvehandlinger for målsætningerne i 2025, der er udviklet på tværs af organisationen. Chefforum skal beslutte form og indhold for KB-temamødet.

## Sagsfremstilling

(15 min.)

Der skal to gange årligt gives status til Kommunalbestyrelsen på arbejdet med målene. Status på arbejdet med målene gives i år på KB-temamøder i maj og november. Formålet med temamødet i maj 2025 er at give indblik i de udviklede og planlagte prøvehandlinger for 2025, hvor temamødet i november 2025 skal præsentere det store overblik med status for samtlige igangsatte prøvehandlinger, hvor der både kan være tale om foreløbig og endelig evaluering.

Sekretariatet foreslår, at den kommende temadrøftelse den 13. maj 2025 har følgende form og indhold:

- Der er tre stationer, som Kommunalbestyrelsen fordeler sig ved, hvor de bliver præsenteret for samt kan indgå i dialog om prøvehandlingerne for 2025.
- Der er tre runder (15 min.), så Kommunalbestyrelsen kan besøge alle tre stationer for at få indblik i samtlige prøvehandlinger for 2025.
- Præsentation og dialog om prøvehandlinger tager udgangspunkt i en fælles plakat, der især har fokus på effekt. Plakaten fremgår som bilag til sagen.
- Cheferne kan invitere 1-2 tovholdere og/eller konsulenter, der kan give indblik i de planlagte prøvehandlinger ved stationerne.
- De tre stationer kan grupperes på følgende måde, med udgangspunkt i de to definerede udfordringer:
  1. *station: Tine Buch Juhl, Marie Brøchner Jespersen og udvalgt repræsentant fra D&S - Udfordring om børn og unge*
    - Byens rum inviterer til leg og bevægelse (Trivselsforløb)
    - Flere børn og unge forlader folkeskolen med en afgangsprøve på minimum 2 i dansk og matematik (Makkermatematik og musik)
    - Andelen af børn og unge, der har behov for et behandlings- og specialundervisningstilbud, nedbringes (Lillehold)
  2. *station: René Birkemark Olesen og Tanja Thor Møller - Udfordring om fællesskaber*
    - Stigning i antallet af frivillige fra ikke-foreningsvante borgere (Frivillighed i undervisning & Netværksmøder)
    - Flere unge albertslundere med handicap skal opleve at blive en del af et fællesskab (Dialogværktøj)
  3. *station: Dorthe Espenhein og Marie Aasøe - Udfordring om fællesskaber*
    - Ved udgangen af 2025 er der skabt otte partnerskaber inden for rekruttering eller den grønne omstilling (Ambassadørnetværk, Spar på energien & Juniormesterlære)

## Kommunens vision og politikker

Kommunalbestyrelsen skal have indblik i, hvordan organisationen vil arbejde med at indfri de udvalgte målsætninger fra politikker.

## Økonomi

Intet at bemærke.

## Lovgrundlag

Intet at bemærke.

## **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

## **Beslutning**

Chefforum godkendte form og indhold for det kommende KB-temamøde med bemærkning om, at der ikke er tid nok til de tre planlagte runder. Sekretariatet følger op på Chefforums kommentarer.

## **Bilag**

Skabelon til plakat

## **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.

### **Bilag**

Temadrøftelser