

REFERAT Chefforum d. 15-01-2025

Mødedato Onsdag d. 15. januar 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 og Stab), Dorte Espenhein (Afdelingschef Borger, Arbejdsmarked & Erhverv), Sisse Krøll Willemoes (Afdelingschef Dagtilbud & Skole), 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 udvalgte indikatorer for 2025.....	4
Beslutning om tidsplan for overgang til sikker dokumenthåndtering og videndeling via OneDrive og SharePoint.....	5
Orientering om analyser for budget 2026.....	8
Orientering om Regnskab 2024 - proces.....	9
Beslutning om retningslinje for Seniorindsatser.....	10
Beslutning om planlægning af anden udviklingsdag - Arbejdet med målsætninger 2025.....	13
Beslutning om ny ledelsesrepræsentant til KommuneMED.....	15
Temadrøftelse.....	16
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	17

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 udvalgte indikatorer for 2025

00.01.00-A00-22-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen om de udvalgte indikatorer til efterretning

Resumé

Arbejdspladserne i Albertslund Kommune skal i 2025 som minimum arbejde med indikatorerne 3, 4 og 6 i deres Plan A. Chefforum har arbejdet med at konkretisere og definere de tre udvalgte indikatorer.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Siden Chefseminaret i august 2024 har Chefforum arbejdet med hvilke udvalgte indikatorer, der skal indgå i arbejdspladsernes Plan A i 2025, samt Chefforums fælles forståelse og fortolkning af de enkelte indikatorer.

Den 18. december 2024 arbejdede Chefforum videre med at definere følgende for de udvalgte indikatorer 3, 4 og 6:

- Tegn på at vi lykkes med indikatoren
- Aktiviteter der skal være på arbejdspladsen for at kunne rykke sig i den ønskede retning

Som bilag til sagen fremgår Chefforums arbejde med de tre udvalgte indikatorer.

Kommunens vision og politikker

Til de tre koordinators i organisationskompasset er der tilknyttet en række indikatorer, der hjælper organisationen med at dokumentere og vurdere, om organisationen rykker sig i den ønskede retning. Chefforum er ansvarlige for at udvælge de indikatorer, der er obligatoriske at arbejde med på tværs af alle arbejdspladser.

Beslutning

Chefforums drøftelser om de tre udvalgte indikatorer har resulteret i et arbejdspapir, hvor der fremgår forskellige eksempler på aktiviteter, der kan bruges som inspiration og til dialog på arbejdspladserne. Chefforum tog orienteringen om de tre udvalgte indikatorer til efterretning.

Bilag

Arbejdspapir udvalgte indikatorer for 2025

Punkt 3: Beslutning om tidsplan for overgang til sikker dokumenthåndtering og videndeling via OneDrive og Teams

85.11.00-A00-2-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at tidsplan og kommunikationstiltag for overgang til sikker dokumenthåndtering og videndeling via OneDrive og Teams i stedet for gamle fildrev drøftes, og at Chefforum kommer med eventuelle opmærksomhedspunkter mhp. at styrke overgangen

Resumé

For at sikre en succesfuld overgang til Microsoft 365-plattformen, hvilket bl.a. kan bidrage til bedre samarbejde, sikkerhed og videndeling i realtid, er det nødvendigt, at de eksisterende drev nedlægges. Det vil kræve, at arbejdet med dokumenter fremadrettet foregår i OneDrive og Teams. De gamle dokumenter fra drevene skal derfor journaliseres, slettes eller overføres til OneDrive og Teams. Sagen forelægges først Direktørforum til beslutning og efterfølgende behandling i Chefforum.

Sagsfremstilling

(20 min)

Fremtiden er Teams og OneDrive

Teams og OneDrive er fremtiden for Albertslund Kommune. Det er på Microsoft 365-plattformen, at vi i fremtiden skal arbejde med dokumenter. Det er der mange gode grunde til, ikke mindst at der er væsentligt bedre samarbejdsmuligheder via Teams. At overgå fuldt ud til Microsoft 365-plattformen vil give nogle væsentlige fordele for den almene bruger.

I forbindelse med overgangen til Teams, implementerer IT & Digitalisering et særskilt projekt med fokus på at undervise kommunens medarbejdere i at bruge og administrere Teams (kanaler, teams og mapper) optimalt ude i afdelinger og enheder. Dette projekt er sammen med indeværende "Fra fildrev til sikker OneDrive" en del af det større program "Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform" - se anden sag til orientering på DIF 13. januar 2025. Der vil komme flere oplysninger omkring undervisningen i Teams i særskilt sag.

Overgangen til 100% brug af Teams og OneDrive betyder en lukning af de nuværende drev. Lukningen af drevene er et projekt, som har været undervejs i mange år. Det er tidligere blevet besluttet, at kommunen skal lukke ned for de gamle drev, samt overgå til Teams og OneDrive. I Teams og OneDrive kan den almene bruger gøre det samme, som de kan i vores nuværende I-, N-, P- og S-drev.

I Teams og OneDrive kan man redigere og dele dokumenter på en smartere måde, end man kan i vores nuværende drev. Man kan i både Teams og OneDrive dele dokumenter, og være flere medarbejdere om at redigere i ét dokument samtidigt. Man kan desuden tilgå dokumenter gemt i disse løsninger via en webbrowser. Det vil sige, at man kan tilgå og arbejde i dokumenter på en sikker måde, uanset hvor man er, og hvilken enhed man anvender.

Drevene er uforenelige med fremtiden

Kommunens gamle drev er uforenelige med fremtiden af flere grunde. For det første er det dobbeltkonfekt at fastholde drevene, når vi har Teams og OneDrive, som har de samme funktioner, men er smartere end drevene. Vigtigere endnu er, at drevene er mindre sikre i forhold til den sikkerhed, vi kan opretholde i Teams og OneDrive. På it-sikkerhedsområdet er Microsoft blevet styrket over det sidste halvandet år på baggrund af "Data privacy framework" og "Microsoft EU Data Boundary", hvilket gør det sikrere at bruge Microsofts cloudløsninger. Således har kommunen bedre mulighed for at administrere og lukke ned for funktioner og muligheder på Microsoft 365-plattformen, end der er ved drevene. Det betyder, at kommunen kan lukke de GDPR- og it-sikkerhedshuller, der er ved de nuværende drev.

Det betyder imidlertid også, at der skal implementeres nogle mærkbare begrænsninger for brugerne, end hvad vi hidtil har været vant til, hvor det fx fremadrettet vil blive mere begrænset, hvad man kan få lov til at downloade fra nettet, tilgå af webbaserede løsninger, hvilke administrative rettigheder, man vil kunne få lokalt osv.

Et af de største GDPR- og it-sikkerhedshuller ved de nuværende drev er, at kommunen ikke kan redegøre for, hvilke personer, som har tilgået mapper eller dokumenter på S- & P-drevene. Dette er et problem i relation til dokumenter indeholdende persondata. Hvis der ligger et dokument indeholdende CPR-numre på borgere i en mappe på fællesdrevene, så har kommunen ikke mulighed for at kontrollere, hvem der har tilgået dokumentet. Kommunen har desuden også kun ringe muligheder for at kontrollere, hvem der har redigeret i dokumenter, samt undersøge hvem er dokumentejere på S- & P-drevene.

Desuden er det ikke muligt at begrænse brugeres muligheder for at trække dokumenter og filer ud af drevene. Som det er nu, kan brugerne trække dokumenter ned lokalt på deres computere, hvilket kan føre til, at kommunen mister kontrol over data. Når dokumenter ligger lokalt, er det et sikkerhedshul, som i værste fald kan føre til juridiske og omdømmemæssige problemer for kommunen.

Lad være med at flytte problemet!

I forbindelse med lukning af drevene, skal de dokumenter, der ligger heri, håndteres. Det er vigtigt, at kun relevante dokumenter flytter med til Teams og OneDrive. Om dokumenter skal ligge i Teams eller OneDrive kommer an på, hvilken type dokument, der er tale om.

Der skal derfor ryddes op, når vi flytter dokumenter fra de gamle drev. Færdige dokumenter med personoplysninger, skal journaliseres og slettes. Desuden skal dokumenter omfattet af journaliseringspligten i offentlighedsloven, journaliseres i fagsystemer eller SBSYS.

I forbindelse med lukning af S- og P-drevene skal alle afdelinger i løbet af nedlukningsperioden forholde sig til, hvilke dokumenter der ligger deri. Da S- og P-drevene er et fælles drev, er det umuligt at sætte en ejer på dokumenterne. Dermed er det nødvendigt, at afdelingerne selv tager stilling til, hvilke dokumenter der skal overflyttes til Teams.

Dette er en gylden mulighed for at forbedre kommunens journaliseringspraksis, samt at få lavet en forårsrengøring i gamle dokumenter. Det er vigtigt, at kommunen får ryddet op, så vi følger databeskyttelsesforordningens princip om dataminimering. I forordningen er der krav om, at man ikke har mere data liggende end nødvendigt. Udover, at vi ved at følge ovenstående, overholder databeskyttelsesforordningens regler, er det også med til, at kommunen ikke bruger unødigt serverplads, og dermed økonomisk kun betaler for den dataopbevaring, der er nødvendig.

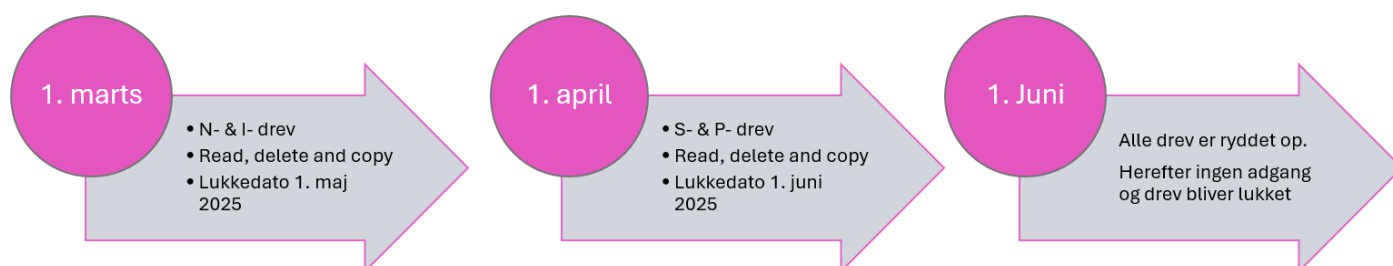
Drevene lukkes d. 1. juni 2025

IT & Digitalisering har udarbejdet en tidsplan for, hvornår og hvordan de gamle drev skal afvikles. Inden afviklingen påbegyndes, vil IT & Digitalisering iværksætte en kommunikationskampagne med opstart den 1. februar. For nærmere detaljer om kommunikationskampagnen se vedhæftede Notat om kommunikationsmateriale. Afviklingen kommer til at foregå over to etaper. Etape et påbegyndes 1. marts 2025. Herfra får brugeren to måneder, hvor de personlige N- og I-arbejdsdrev er åbne for "read, delete and copy only", inden de lukkes permanent. I den periode skal brugerne tage stilling til alle dokumenter, og enten journalisere, slette og flytte dokumenter under udarbejdelse over i OneDrive.

Etape to påbegyndes den 1. april, hvor S- og P-samarbejds- og videndelingsdrevene er omfattet. Herefter har brugerne to måneder til sammen med IT & Digitalisering og nødvendig vejledning og undervisning at flytte relevante dokumenter til enten teams og OneDrive, relevant fagsystem eller SBSYS.

Den 1. juni 2025 lukkes alle drev endegyldigt. Data på drevene bliver ikke slettet endegyldigt 1. juni, men kan gendannes efterfølgende.

IT & Digitalisering vil sideløbende med lukning af drev undervise organisationen i brug af Teams.



Ud af Citrix og på en ny platform

Slutdatoen 1. juni 2025 er vigtig. IT & Digitalisering arbejder i 2025 hen mod at forlade Citrix ved udgangen af året, hvor licenspriserne vil stige væsentligt samtidig med, at kommunens behov for Citrix er faldende.

Af GDPR- og it-sikkerhedsmæssige grunde er det ikke muligt at teste den fremtidige platform, før drevene er lukket. Alternativet til Citrix som it-driftuniver for alle kommunens medarbejdere er såkaldte "hybride klienter". Hybride klienter er et fagbegreb for, at alt arbejdet foregår lokalt på ens udleverede arbejdsenhed i skyen. Det vil sige, at der ikke arbejdes via en Citrix klient i skyen, hvor alt arbejdet i realiteten foregår på en server i Holland.

En særskilt projektsag vedr. Nyt it-plattform uden Citrix vil blive præsenteret i februar og vil også indeholde et økonomisk overblik over transitionen.

Vejen til succes

Projektets succes er afhængig af at kunne nå alle dele af organisationen.

IT & Digitalisering har udarbejdet en kommunikationspakke (se Notat om kommunikationsmateriale), der skal bruges til at kommunikere projektet ud i resten af kommunen. Inden udrulningen af projektet, vil der på medarbejdersiden ligge en beskrivelse af, hvad der kommer til at ske. Derudover vil der reklameres med projektet på medarbejdernes pauseskærme, og på rådhuset vil der blive hængt plakater op.

IT & Digitalisering foreslår også, at enhedsledere afsætter tid til projektet. Det kan eventuelt være en tilbagevendende begivenhed i fastsat interval og tidsrum, hvor medarbejderne får mulighed for at rydde op, journalisere og flytte relevante dokumenter. Hvis enhedslederne finder det givende, vil det også være muligt at booke repræsentanter fra IT & Digitalisering til en præsentation af, hvad der skal journaliseres i fagsystemer, og hvad der må ligge i Teams og OneDrive.

Historik

Den 8. april 2019 blev det i Albertslund Kommunes Digitaliseringsråd besluttet, at Albertslund Kommune skulle implementere Microsoft Teams som kommunens fremtidige samarbejdsplatform og telefoniplatform, jævnfør sag: "85.11.00-P20-14-19". Implementeringen af Teams blev organiseret som et program med flere delprojekter. Et af disse delprojekter var en migrering af data "Fra fildrev til OneDrive". IT & Digitalisering læner sig op af, at det tidligere er blevet besluttet, at kommunen skal migrere over på OneDrive og Teams.

Tidsplan og kommunikationstiltag er sendt til godkendelse i Direktørforum den 13. januar 2025.

Beslutning

Leder af It & Digitalisering præsenterede tidsplan og kommunikationstiltag for overgangen til sikker dokumenthåndtering og videndeling via OneDrive og Teams. Der bliver den 1. februar 2025 igangsat en proces, der opstartes med en kommunikationskampagne med henblik på, at alle drev bliver lukket den 1. juni 2025. Digitaliseringsnetværket er inddraget, og får en understøttende rolle undervejs i processen.

Chefforum drøftede, at et vigtigt opmærksomhedspunkt i kommunikationskampagnen er at tydeliggøre, hvorfor det er vigtigt, at dokumenter på drevene ikke bare bliver flyttet direkte over i OneDrive, men i stedet at brugerne først tager stilling til, om det enkelte dokument skal journalisere og/eller slettes. Derudover at det er vigtigt, at det bliver drøftet i ledergrupperne, hvordan opgaven bedst løses i de enkelte enheder.

Bilag

Notat om Kommunikationsmateriale

Flyt data fra Drev til OneDrive via Citrix.docx

Punkt 4: Orientering om analyser for budget 2026

00.01.00-A00-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen om analyser forud for budget 2026 tages til efterretning.

Resumé

Der skal igangsættes flere analyser for det kommende budget 2026, hvor indholdet af disse analyser skal behandles af Chefforum bl.a. med henblik på at tydeliggøre, om der er tværgående perspektiver i forhold til analyserne planlægnings- eller indholdsmæssigt, som projekterne skal være særligt opmærksomme på.

Sagsfremstilling

(20 min)

Der skal udarbejdes forskellige analyser i forbindelse med budget 2026. Analyserne skal gå i dybden med udvalgte områder, der giver brugbar viden for både administrationen og politikerne ift. nye prioriteringsmuligheder. Økonomiudvalget godkendte den 3. december 2024, at følgende analyser udarbejdes i forbindelse med budget 2026:

- Ledelse og administration (både centralt og decentralt)
- Det specialiserede socialområde (både børn og voksne)
- Tværkommunalt samarbejde

For hver analyse er der udarbejdet en beskrivelse af det nærmere indhold, der fremgår som bilag.

Historik

Beskrivelser af analyserne er behandlet på Direktørforum den 13. januar 2025.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om analyserne forud for budget 2026, der skal præsenteres for Kommunalbestyrelsen den 8. april 2025, til efterretning. De udførte analyser har i først omgang til formål at beskrive hvilke mønstre, der kan ses i data, og analyserne skal dermed ikke præsentere konkrete løsninger. Kommunalbestyrelsen kan den 8. april 2025 beslutte, om der på baggrund af analyserne skal arbejdes videre med at kortlægge konsekvenser og værdi for borgerne.

Ejerne beskrev indholdet af analyserne, som herefter blev drøftet i Chefforum. For analysen af administrationsudgifter og ledelse skal det tydeliggøres, hvor der allerede er besluttet besparelser, samt hvem der har borgerkontakt. For analysen af tværkommunale samarbejder skal hver afdelingschef sende 1-3 bud på mulige emner, samt hvad der i forvejen eksisterer af samarbejder med andre kommuner på området. Dette skal sendes til Frederik Lerche senest den 17. januar 2025, hvorefter Direktørforum og arbejdsgruppen vil udarbejde en liste med max 5 analyser, der kan arbejdes videre med.

Bilag

Socialområdet til budget 2026.docx

Kommissorium Analyse af administrationsudgifter og ledelse B26.docm

Tværkommunale samarbejder - Analyse til budget 2026

Punkt 5: Orientering om Regnskab 2024 - proces

00.32.00-A00-11-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

(15 min)

Med udgangspunkt i den igangværende regnskabsafslutning og forestående proces for aflæggelse af regnskabet samt forberedelse af overførselssagen orienteres Chefforum om tidsplaner, overførselsregler samt øvrige opmærksomhedspunkter.

Beslutning

Leder for Økonomifunktionen præsenterede milepælsplanen for Budget 2024, der fremgår af bilaget til sagen. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Tidsplan Regnskab 2024 og overførselssag CF 150125

Punkt 6: Beslutning om retningslinje for Seniorindsatser

81.37.00-P00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter forslag til MED-retningslinje om seniorindsats i Albertslund Kommune med henblik på efterfølgende beslutning i KommuneMED, herunder hvilken aldersgrænse der bør sættes for det aktive tilbud om seniorsamtaler

Resumé

Chefforum drøfter udkast til MED-retningslinje om seniorindsatser i Albertslund Kommune, forud for behandling i KommuneMED.

Sagsfremstilling

(15 min)

KommuneMED drøftede på mødet den 5. februar 2024 Albertslund Kommunes seniorpolitiske indsats. Drøftelsen skete på baggrund af oplæg og statusrapport fra arbejdet i arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet. I forlængelse af drøftelsen i KommuneMED er det besluttet, at arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet udarbejder forslag til en MED-retningslinje om seniorindsatser i Albertslund Kommune.

Arbejdsgruppen Seniorpartnerskabet består af:

Maiken Amisse, næstformand i KommuneMED

Guri Abrahamsen, leder af Albertslund Rusmiddelcenter

Thomas O'Neill, personalekonsulent

André Buchalska Schlünzen, HR-konsulent

Joan Bendiksen, arbejdsmiljøkonsulent for psykisk arbejdsmiljø

Baggrund for retningslinjen

Albertslund Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads for alle ansatte gennem hele arbejdslivet. Arbejdet med seniorindsatser er et led heri, og det knytter sig således til realiseringen af Plan MED 2024-2025, herunder både indsatsområdet om tilknytning og om den rummelige arbejdsplads. Samtidig er arbejdet med seniorindsatser led i konkretiseringen af anbefalingerne fra arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning. Formålet med MED-retningslinjen om seniorindsatser er således at skabe et fælles afsæt for og styrke organisationens fokus på værdien af seniormedarbejdere. En ambitiøs og kendt seniorindsats er et led i den attraktive arbejdsplads, Albertslund Kommune.

Indhold i retningslinjen

Forslag til MED-retningslinje om Seniorindsatser er vedlagt som bilag til sagen.

MED-retningslinjen indeholder:

- KommuneMEDs beslutning, på mødet, den 5. februar 2024, vedrørende tilbud om seniorsamtaler.
- Henvisning til [Kompetencefordeling i personalesager](#)
- Henvisning til de tre typer seniorordninger samt forslag til andre former for seniorpolitiske tiltag, der er beskrevet i Rammeaftale om seniorpolitik

I MED-retningslinjen er der lagt op til, at denne følger den til enhver tid gældende Rammeaftale om seniorpolitik, hvorfor der i MED-retningslinjen er henvist til uddybning af de enkelte seniorpolitiske tiltag.

Kort beskrivelse af Rammeaftalens former for seniorpolitiske tiltag

Seniorsamtalen

skal have fokus på, om arbejdsforholdene for den enkelte ser eller skal se anderledes ud i takt med, at medarbejderen bliver ældre, hvis det skal være muligt og attraktivt for medarbejderen at blive på arbejdspladsen. Indhold er vigtigere end form! Fokus bør dog også rettes mod, at det i princippet kun er fantasien, der sætter grænser for, hvordan en seniorindsats kan se ud. Der kan være arbejdspladser, hvor det er muligt for en seniormedarbejder at lave et jobskifte, at lave

jobrotations ordninger eller noget helt tredje. Det er vigtigt, at lytte til den enkelte seniormedarbejder og også at tænke i muligheden for løsninger, der ikke nødvendigvis handler om løn og pension.

Seniorstillinger

kan anvendes i de situationer, hvor en medarbejder og en leder i fællesskab er enige om, at en eller flere ændringer i den nuværende stilling – eller oprettelse af en egentlig seniorstilling – vil kunne bidrage til at fastholde en medarbejder på 52 år og derover på arbejdspladsen.

Senioraftaler

kan rumme generationsskifteordninger og fastholdelses- og fratrædelsesordninger samt de aftaler, hvor der enten ikke er en udgift, eller udgiften kan holdes inden for den relevante lønsum som medarbejderen aflønnes af. Det kan for eksempel handle om ændringer og tilpasninger i den enkelte medarbejders arbejds- og opgavetilrettelæggelse. Er der f.eks. bestemte arbejdstider som medarbejderen vil foretrække, er der arbejdsopgaver, som pågældende gerne vil slippe for, eller vil have mere af?

Se i øvrigt uddybning af indsatserne i [Rammeaftale om seniorpolitik](#).

Om arbejdet med seniorindsatser i Albertslund Kommune

Udarbejdelse af MED-retningslinje for Seniorindsatser blev som tidligere nævnt, besluttet på KommuneMEDs møde, den 5. februar 2024. En MED-retningslinje er en retningslinje, der besluttet i enighed i KommuneMED. Drøftelsen på Chefforum er ledelsens mulighed for at drøfte holdninger og input forud for beslutningen af MED-retningslinjen.

På KommuneMEDs møde, den 5. februar 2024, blev det samtidig besluttet, at målet for Albertslund Kommunes seniorpolitiske indsats indeholder et ønske om, at:

- Vores seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet
- Arbejdslivet stopper på en god måde
- Vi behandler folk ens ved at behandle folk forskelligt
- Vi vil have en løbende dialog om seniorindsats
- Vil bruge de erfaringer de ældre har og også bruge dem til at hjælpe de yngre i gang
- Vi vil tale om seniorer på arbejdsmarkedet som en naturlig ting

Samt at

- Seniorsamtalen tænkes ind i MUS, LUS, GRUS, så den aktivt skal fravælges
- Seniorindsatsen tænkes ind i en generel livsfase-opmærksomhed
- Seniorindsatsen ses som en del af attraktiv arbejdsplads
- Værktøjerne fra seniorpartnerskabet tilpasses Albertslund og lægges på medarbejdersiden.

Der henvises til KommuneMEDs referat fra 5. februar 2024, pkt. 5, hvor den fulde ordlyd af beslutningen kan læses.

I rammeaftale om seniorpolitik er der ikke fastsat nogen aldersgrænse for, hvornår man er senior i arbejdsmæssig sammenhæng. Dette skyldes, at det er den enkelte arbejdsplads, der har fingeren på pulsen, i forhold til hvornår det er relevant at tilbyde seniorsamtalerne. Det er også arbejdspladserne selv der kender til branchens nedslidningsproblematikker og andre typiske branchebestemte arbejdsmiljøforhold.

HR & Løn anbefaler derfor, at KommuneMED drøfter fra hvilken alder, det aktive tilbud til medarbejderne skal gives i Albertslund Kommune.

Der henvises i denne forbindelse til, at

- Medarbejderen altid kan bede om seniorsamtale, uanset alder og sammenhæng til MUS
- Hvor arbejdsforhold gør det relevant med særlige hensyn, kan tilbud altid gives uafhængigt af en aldersgrænse
- Rammeaftale om seniorpolitik åbner mulighed for indgåelse af seniorstillinger, fra medarbejderen er 52 år
- Retten til seniordage, for nogle medarbejdergrupper starter når medarbejderen fylder 55 år

Chefforum skal altså med denne sag drøfte udkastet til retningslinjen, og beslutte hvad ledelsen skal tage med i KommuneMED.

Der bør være en opmærksomhed på, at seniorordninger kun oprettes og indgås, når det er praktisk og/eller økonomisk muligt og i overensstemmelse med forholdene på arbejdspladsen. Vurderingen er en del af ledelsesopgaven og sker i dialog og samarbejde med personalejuristerne. Samtidig bør mulighederne for seniorindsatsen i hver afdeling, drøftes i de enkelte AfdelingsMED'er.

Udkast til retningslinje for seniorindsatser vil efter drøftelse i Chefforum blive videresendt til KommuneMED til beslutning.

Lovgrundlag

- Rammeaftale om seniorpolitik, KL og Forhandlingsfællesskabet 2021. Heri findes hjemmel til at indgå seniorordninger som beskrevet i retningslinjen
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Historik

- Rammeaftale om seniorpolitik, KL og Forhandlingsfællesskabet 2021. Heri findes hjemmel til at indgå seniorordninger som beskrevet i retningslinjen
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Beslutning

HR & Løn præsenterede drøftelsen af den lokale retningslinje om seniorindsatser i Albertslund Kommune, herunder at der ikke er præciseret en aldersgrænse for, hvornår der skal tilbydes seniorsamtaler i rammeaftalen. Chefforum bemærkede, at seniorsamtalerne skal kobles tydeligt til konceptet for MUS/LUS/GRUS. KommuneMED skal fortsætte drøftelsen af, hvilken aldersgrænse der bør sættes for det aktive tilbud om seniorsamtaler.

Bilag

Oplæg - kvik-guide til CF - Retningslinje for seniorindsatser

Udkast til Retningslinje for Seniorindsatser - version 3

Punkt 7: Beslutning om planlægning af anden udviklingsdag - Arbejdet med målsætninger 2025

00.01.00-A00-29-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter status for planlægning af den anden udviklingsdag, herunder godkender fælles program og evalueringsskema.

Resumé

Relevante ledere og udvalgte nøglepersoner skal deltage på den anden udviklingsdag, der afholdes den 27. januar 2025. På udviklingsdagen skal deltagerne fortsætte arbejdet med målene, hvor deltagerne skal udvikle prøvehandlinger samt udarbejde milepæle og konkrete aftaler på tværs. Formålet med udviklingsdagen er, at have den første udgave af målplanen færdig.

Sagsfremstilling

(15 min)

Den 5. december 2024 blev der afholdt første udviklingsdag, hvor deltagerne gennem eksterne oplæg og udvalgte borgerstemmer fik inspiration og ny viden om udfordringerne samt udforskede og definerede tegn for det enkelte mål.

På den anden udviklingsdag, der afholdes den 27. januar 2025, skal deltagerne fortsætte arbejdet med målene ved at genbesøge tegn, udvikle prøvehandlinger samt udarbejde konkrete aftaler og milepæle for 2025. Formålet med udviklingsdagen er, at have den første udgave af målplanen færdig.

Der er udarbejdet et fælles program for udviklingsdagen, der fremgår som bilag, hvor chefgruppen og konsulentnetværket fortsat er ansvarlige for at udfylde dagen med relevante oplæg, øvelser mv. Sekretariat for Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling bistår med at løse praktiske opgaver samt understøtte løbende opgaver, som chefgruppen efterspørger.

Udviklingsdagen bliver afholdt i Kongsholmscentrets Auditorium (Bygning M) og i Kongsholmcentrets Festsal. Udfordringen om fællesskaber afholdes i Bygning M, og udfordringen om børn og unges trivsel afholdes i festsalen. Der er for anden udviklingsdag ikke planlagt med fælles nedslag i programmet på tværs af de to udfordringer, og programmet for de to udfordringer har på nuværende tidspunkt også forskelligt sluttidspunkt. Afdelingerne har udarbejdet en deltagerliste for dagen, og relevante chefer og nøglemedarbejdere er på denne baggrund indkaldt.

Som afslutning på den anden udviklingsdag udleveres et evalueringsskema til samtlige deltagere, der fremgår udkast til evalueringsskema som bilag.

Chefforum skal præsentere en kort status for planlægningen af den anden udviklingsdag, herunder status for de lokale drøftelser på arbejdspladserne frem til udviklingsdagen. Dermed skabes der kendskab til hinandens arbejde på tværs af udfordringerne.

Proces efter anden udviklingsdag

Efter den anden udviklingsdag er afholdt skal tovholderne færdiggøre målplanerne, med deadline senest den 6. februar 2025.

Herefter behandles samtlige målplaner på Chefforum den 12. februar 2025, så organisationen efterfølgende kan igangsætte relevante prøvehandlinger.

Kommunens vision og politikker

Målplanerne der udarbejdes på baggrund af arbejdet på udviklingsdagene indeholder, udover de konkrete mål, koblingen fra vision til politik og målsætninger.

Beslutning

Chefforum drøftede status på planlægningen af anden udviklingsdag for begge udfordringer. Chefforum havde ingen bemærkninger til spørgeskema og program for udviklingsdagen.

Bilag

Fælles program udviklingsdage del 2

Evaluerings af udviklingsdag 2 - fællesskabsgruppen

Evaluerings af udviklingsdag 2 - mistrivselsgruppen

Procesplan november 2024

Punkt 8: Beslutning om ny ledelsesrepræsentant til KommuneMED

81.38.04-P07-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter og aftaler, hvilken afdelingschef indtræder på den ledige plads som ledelsesrepræsentant i KommuneMED.

Resumé

Ledelsen udpeger fra sin midte en ledelsesrepræsentant til KommuneMED.

Sagsfremstilling

(10 min)

I KommuneMED er der en ledig plads som ledelsesrepræsentant. Jævnfør den lokale MED-aftales § 4, stk. 9 er der aftalt følgende principper for ledelsesrepræsentationen i KommuneMED:

- Ledelsen repræsenteres af kommunaldirektøren samt øvrige ledelsesrepræsentanter, så der på ledelsessiden sikres en bred repræsentation. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

Udover en ny ledelsesrepræsentant består ledelsesrepræsentationen i KommuneMED af Henrik Harder, Kristine Klæbel, Lise Valentin Beyer, Marie Aasøe og Anneke Søe.

Chefforum drøfter og aftaler, hvem der indtræder på den ledige plads i KommuneMED.

Beslutning

Chefforum besluttede, at det er afdelingschef for Miljø & Teknik Marie Brøchner Jespersen, der skal indtræde på den ledige plads som ledelsesrepræsentant i KommuneMED.

Bilag

Medlemsoversigt KommuneMED, 01.01.2025

Punkt 9: Temadrøftelse

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at Chefforum drøfter temapunktet

Sagsfremstilling

(45 min)

Afdelingschef for Dagtilbud & Skole vil præsentere temadrøftelsen om arbejdet med at skabe et styrket almenområde, hvor vi skaber deltagelsesmuligheder for flere børn og unge - herunder omorganiseringen af afdelingen Dagtilbud & Skole. Videre vil temadrøftelsen indeholde, hvordan afdelingerne kan se sig ind i at understøtte arbejdet med et styrket almenområde.

Beslutning

Afdelingschef for Dagtilbud & Skole præsenterede temadrøftelsen om arbejdet med at skabe et styrket almenområde. Chefforum drøftede, hvordan afdelingerne kan spille en rolle og på tværs understøtte et styrket almenområde, herunder at dette arbejde taler ind i årshjulet for arbejdet med målsætninger i politikkerne.

Punkt 10: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Beslutning

Chefforum drøftede punktet

Bilag

Temadrøftelser Januar 2025