

REFERAT Chefforum d. 08-05-2024

Mødedato Onsdag d. 08. maj 2024 kl. 09:00

Mødested 915

Indholdsfortegnelse

CF – Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Status på budgetaftale 2024.....	4
CF - Automatisering og AI i Albertslund.....	5
CF - Budgetforslag om fritidsjob i kommunen.....	7
CF - Fordeling af kommunale praktikpladser.....	9
CF - Status på målplaner 2023.....	11
CF - Temaer til kommende møder og eventuelt.....	13

Punkt 1: CF – Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-7-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsorden til dette møde godkendes
2. at referat fra mødet den 24. april 2024 godkendes

Sagsfremstilling

Dagsordenen til dette møde er følgende:

Sagstype	Sag	Ansvarlig chef eller direktør	Tid (min)
	Godkendelse af dagsorden og referat		
Beslutning	Status på Budgetaftale 2024	Marie A	20
Orientering	Automatisering og AI i Albertslund	Marie A	30
Pause			5
Orientering	Budgetforslag om fritidsjob i kommunen	Dorthe	20
Beslutning	Fordeling af kommunale praktikpladser	Dorthe	25
Beslutning	Status på målplaner 2023	Marie A	30
Eventuelt og kommende temaer			5

Beslutning

Chefforum godkendte dagsordenen til dette møde samt referat fra Chefforum den 24. april 2024.

Punkt 2: CF - Status på budgetaftale 2024

00.30.14-S00-3-23

Anledning

Drøftelse af seneste status på budgetaftale 2024

Sagsfremstilling

(20 min.)

Afdelingscheferne afgav status på handlingspunkterne til budgetaftale 2024 samt ikke-afsluttede punkter tilbage fra budgetaftale 2022 samt 2023 forud for Direktørforum d. 29. april. Herefter blev status tilrettet på enkelte punkter, ligesom flere punkter fra tidligere aftaler efter en nærmere gennemgang blev betragtet som afsluttet og andre blev noteret som havende sidste status inden de overgår til drift eller anden form for tilbagemelding til de politiske niveau.

Status som tilgik Økonomiudvalget til deres møde 7. maj er vedlagt i bilag, dog suppleret med de punkter som Chefforum i efteråret besluttede der skulle være en intern administrativ opfølgning på, selvom de ikke indgik i budgetaftalen, men var handlingspunkter som fulgte af enten perspektivplanen eller udvidelsesforslag. Kommunaldirektøren orienterer om der var særligt opmærksomhedspunkter efter Økonomiudvalgets gennemgang af status.

Til behandlingen af statusskemaet i Chefforum skal pkt U6 (Unge og Ensomhed) og pkt 26d (Uddannelsespolitikken) drøftes. Samtidigt skal det drøftes om statusskemaet skal opdateres mere grundigt og med "modtagerne" for øje. Herunder, at vi bliver skarpere på hvornår punkterne skal betragtes som afsluttede - særligt ifm. den afsluttende status på årets budgetaftale.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at status for budgetaftale 2024 drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede statusskemaet med udgangspunkt i tre punkter: Unge og Ensomhed (pkt. U6), Uddannelsespolitikken (pkt. 26d) samt Børnekultur (pkt. 76). For pkt. U6 var der et opmærksomhedspunkt omkring de afsatte 150.000 kr., for pkt. 26d besluttede Chefforum, at afdelingschef for Økonomi & Stab er ansvarlig for en opfølgning på midlerne, og for pkt. 76 skal der efterfølgende være dialog om analysen.

Cheferne gav herefter status på budgetforslag. Herunder drøftede Chefforum muligheden for, at Økonomi & Stab kan udarbejde tekst og/eller anvisninger, som kan bruges i hele organisationen til at udarbejde budgetforslag. Dette med henblik på at sikre ensartethed på tværs, samt at indhold af forslag er tydeligt beskrevet.

Økonomi udsender en mail, hvor den videre proces og deadlines for budgetforslag beskrives.

Chefforum besluttede, at udvidelsesforslag skal behandles på Chefforum, efter afdelingerne har afleveret budgetforslag.

Bilag

Status på budgetaftale 2024 Maj CF 080524

Punkt 3: CF - Automatisering og AI i Albertslund

85.11.00-P20-22-24

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orienteringen tages til efterreting, og chefforum bakker op lokalt om indsatsen.

Sagsfremstilling

(30 min.)

Albertslund Kommune har siden marts 2023 deltaget i KL's Teknologipartnerskab om skalering af automatiserede processer, softwarerobotter og nyeste teknologier i hele kommunen. Sideløbende oplever kommunen som alle andre et stadigt øget pres på at høste store gevinster ved ansvarlig brug af kunstig intelligens herunder såkaldt generativ AI som ChatGBT, Firefly og Copilot.

Automatisering, kunstig intelligens og softwarerobotter indebærer, at teknologien automatisk eller ved begrænset (medarbejder)bistand løfter udvalgte dele af medarbejdernes opgaveløsning ved at gentagne, simple og regelbaserede administrative processer automatiseres og/eller understøttes med brugbare, automatisk genererede fx tekstforslag, opsummering, transkribering mv.???

Fokus på brugen af nyeste teknologier som en væsentlig strategisk retning for kommunen er ikke mindst båret af, at den stigende mangel på arbejdskraft, som den offentlige sektor ser ind i, ikke vil lykkes ved at ansætte hænder/arbejdskraft, der ikke findes, men ved at fokusere på, hvordan eksisterende hænder får mest muligt tid til det, der er det vigtigste; den nære borgerkontakt og -service. Det overordnede mål med målrettet brug af automatiserings- og AI-teknologier i Albertslund Kommune vil således være at erstatte dumme, byrdetunge og kedelige opgaver med arbejdsglæde og flere ledige hænder til det vigtige: Albertslunds borgere.?

Frem til og med september er Marina Edens ansat i en projektansættelse med alene fokus på sammen med det samlede Team AutomagI i IT & Digitalisering at vise nogle konkrete succeser og gevinster ved automatisering, softwarerobotter og brug af kunstig intelligens samtidig med at etablere forslag til et bæredygtigt udviklings- og implementeringssetup, som kommunen kan nyde godt af i årene frem, såfremt prioriteringen til området cementeres. For hvis Albertslund Kommune for alvor skal udnytte mulighederne ved automatisering og nyeste teknologier forudsætter det en vis investering både ift. rekruttering af medarbejdere med de fornødne kompetencer såvel som - og ikke mindst - i forhold til opkvalificering af eksisterende medarbejders kompetencer og lyst til de nye muligheder.

Team AuotmagI er således i fuld gang med at udvikle flere automatiserede processer herunder softwarerobotter i tæt dialog med flere fagområder. Samtidig undersøger teamet, hvordan retningslinier for og evnen til at bruge AI-løsninger i kommunen skal udvikles og udbredes.

Indsatsen skal samlet understøtte argumentationen for beslutning om opnormering og investering på området.

Beslutning

Chefforum blev præsenteret for den nuværende brug samt fremtidige muligheder for automatiserings- og AI-teknologier i Albertslund Kommune med henblik på at skabe værdi for borgere og medarbejdere. Herunder blev der fremvist konkrete softwarerobotter.

It & Digitalisering opfordrede til, at afdelingscheferne inviterer dem til at deltage på relevante ledermøder for at oplyse og indgå i dialog om automatisering, kunstig intelligens og softwarerobotter. It & Digitalisering udarbejder en mail med information om onlinekurser, blanketter mv. til lederne i organisationen.

Chefforum besluttede, at relevante afdelingschefer skal godkende forslag om udvikling og brug af nye teknologier i afdelingerne, fx udvikling af softwarerobotter. Dette grundet, at det kræver udvikling af kompetencer samt ressourcer i afdelingerne at drifte og vedligeholde softwarerobotterne.

Bilag

Automatisering i AK chefforum powerpoint

Punkt 4: CF - Budgetforslag om fritidsjob i kommunen

15.30.00-A00-4-24

Anledning

På baggrund af drøftelsen om fritidsjobs i Chefforum den 16. marts er der arbejdet videre med et investeringsforslag, der har tværgående karakter.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Der er politisk opmærksomhed på fritidsjob, blandt andet afledt af Konservatives og SF's to forslag, der vedrører fritidsjob for unge i Albertslund kommune. Der er nu udarbejdet et investeringsforslag, der beskriver, hvordan der kan implementeres en tværgående model for fritidsjobs i kommunen.

Forslaget er baseret på nogle af de forhold, som Chefforum adresserede i den første drøftelse:

- Der ansættes en fritidsjobkoordinator, der både har en rolle i forhold til de unge og arbejdspladserne i kommunen. Personen skal således både understøtte de unge med at få og være i fritidsjobs – og hjælpe de kommunale arbejdspladser, så det bliver lettest muligt at ansætte en ung i fritidsjob og være klædt på med hensyn til formalia, herunder regler, arbejdsmiljøforhold mm.
- Etablering af 15 fritidsjobs i kommunen i år 1 og yderligere 15 fritidsjobs i år 2, så der samlet er minimum 30 fritidsjobs i kommunen – og det vil være et fælles ansvar for Chefforum at nå dette. Måltallet er sat under hensyn til at der også skal findes pladser til praktik, løntilskud og nytteindsats i kommunen.
- Der lægges op til en kortlægning og identificering af relevante fritidsjobmuligheder. Det indebærer, at der kan være forskel på hvor mange fritidsjobs, der er i hver afdeling, så længe det samlede måltal nås.
- Der er fokus på at understøtte og kompetenceudvikle de unge, så de har attraktive kompetencer for arbejdspladserne.
- Der arbejdes med at finde fritidsjobs i det private sideløbende med, at der kommer flere unge i fritidsjobs på de kommunale arbejdspladser.

Det er lagt op til, at økonomien til fritidsjobberne findes i afdelingernes egne lønbudgetter – og at der er fleksibilitet i forhold til at deles om fritidsjobberne afdelinger og arbejdspladser imellem.

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Chefforum drøftede investeringsforslaget, der er udarbejdet på baggrund af input fra Chefforum den 20. marts 2024.

Chefforum oplyste, at det tydeligt skal fremgå i beskrivelsen af koordinatorfunktionen, at der er en klar ambition om, at antallet af fritidsjobs skal stige.

Afdelingschef for Borger & Arbejdsmarked og Afdelingschef for Dagtilbud & Skole skal efterfølgende afklare, om forslaget skal kobles sammen med budgetforslag om brug af fritidsjobberne i dagtilbud.

Chefforum oplyse, at hvis forslaget bliver politisk vedtaget, skal fritidsjobkoordinatoren indarbejdes i en målplan, hvorefter der kan følges op på indsatsen i perspektivet ”Opgaver” i organisationskompasset.

Bilag

Budgetkatalogforslag 2025_Fritidsjob

Fritids- og studiejobs i AK.docx

Punkt 5: CF - Fordeling af kommunale praktikpladser

15.20.00-A00-1-23

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum drøfter, hvordan måltallet nås og fortsætter det gode arbejde med at tage ledige i praktik, nytteindsats og løntilskud.

Sagsfremstilling

(25 min.)

I foråret 2023 aftalte chefforum et måltal for antallet af ledige i praktik på kommunens arbejdspladser samt en fordelingsnøgle for pladserne. Siden er måltallet nedjusteret fra 100 til det nuværende måltal, som er, at der løbende er 60 ledige i praktik.

Chefforum får her en status på forbruget af pladserne. Vedlagt er en opgørelse fordelt på afdelinger og P-numre på alle pladser, der har været i brug i løbet af 2023. Ligeledes er der en graf over løbende antal pladser og en opgørelse af effekt, hvilket omfatter den andel af borgerne, som ikke længere har en sag i Jobcentret 3 måneder efter afslutningen af praktik eller løntilskud.

Forventningen til antal pladser er fordelt på afdelingerne efter antal årsværk i den enkelte afdeling. Kun Miljø & Teknik har opfyldt sit mål. Dette skyldes hovedsageligt nytteindsats på Materialegården og pladser hos rengøringsservice. Børn & Familie har lavest udnyttelsesgrad i 2023, men i første kvartal 2024 har der allerede været flere i praktik end i hele 2023. Borger & Arbejdsmarked er også godt på vej til at øge sin andel.

Grafen over løbende antal pladser viser, at kommunen aldrig har været oppe på 60 pladser samtidig. Generelt svinger antallet mellem 40 og 50.

Det er endvidere politisk besluttet at sætte midler af til løbende at have 47 borgere i løntilskud. Dette er det endnu ikke lykkedes at opnå. Der har kun igennem hele 2023 været 30 personer i løntilskud, så der er økonomisk set plads til at tilbyde flere borgere et løntilskud. Men i første kvartal 2024 har der allerede været 16 i løntilskud, så der ses en positiv udvikling.

Forventningen er, at flere borgere vil komme i praktik og løntilskud de kommende måneder, da alle dagpengemodtagere, der har haft forløb i A-kasserne de første 3 måneder af deres ledighed, som udgangspunkt skal i praktik inden for 26 uger.

Der vil komme en fornyet status til Chefforum på udviklingen i antallet af praktikker og løntilskud på kommunens arbejdspladser om ca. 6 måneder.

Beslutning

Chefforum gav en status på måltal, herunder erfaringerne med at tage ledige i praktik, nytteindsats og løntilskud med følgende bemærkninger:

- det skal i højere grad forklares, hvorfor afdelingerne modtager de konkrete CV'er
- der skal fortsat følges op på udviklingen i antallet af praktikker og løntilskud på kommunens arbejdspladser på Chefforum
- enkelte ledere med erfaring kan med fordel fungere som ambassadører, som kan kontaktes for sparring og råd
- afdelingscheferne skal oplyses, hvis der fx opstår udfordringer i kontakten og samarbejdet med den enkelte arbejdsplads.

Bilag

Løbende antal af praktikker 22-24

Effekt af praktikker

Forbrug af virksomhedspraktikker, nytteindsats og løntilskud i 2023

Pladser fordelt på afdelinger, 2023

Punkt 6: CF - Status på målplaner 2023

00.01.00-P22-5-22

Anledning

Der skal gives status på målplaner for 2023 til Økonomiudvalget i juni 2024.

Sagsfremstilling

(30 min.)

Den 4. juni 2024 skal der gives status til Økonomiudvalget på målplaner for 2023.

På Chefforum den 20. marts 2024 blev følgende tidsplan for indsamling af evaluering og læring for målplanerne godkendt:

Dato i 2024	Indhold
20. marts	Sag på Chefforum om status til ØU
21. marts - 21. maj	Chefer indsamler status (evaluering og læring) for målplaner 2023, og sender til lgy@albertslund.dk
8. maj	Status på at udfylde skema, journalisere målplaner samt drøfte hvilke målplaner, der skal præsenteres for ØU
21. - 24. maj	HR & Organisationsudvikling udarbejder sag til ØU
24. maj	Deadline for sager til ØU
4. juni	Præsentation på ØU

Chefforum har frem til den 21. maj 2024 fået følgende tre opgaver, der blev udsendt til cheferne og deres konsulenter den 22. marts 2024:

1. Status i skema

HR & Organisationsudvikling udsendte link til et skema i SBSYS, hvor cheferne skal udfylde en kort beskrivelse af evaluering og læring for de prøvehandlinger, hvor de er angivet som ansvarlige. Der skal kun udfyldes i skemaet for de prøvehandlinger, hvor der har været en læring.

Videre skal samtlige prøvehandlinger markeres i skemaet med én af følgende tre farver for at indikere, om der fortsat arbejdes med den enkelte prøvehandling i løbet af 2024:

- Grøn: Prøvehandlingen er fortsat i gang
- Rød: Prøvehandlingen er afsluttet og/eller nedlagt
- Blå: Prøvehandlingen er opskaleret/forlænget

2. Journalisere målplaner

HR & Organisationsudvikling udsendte link til en sag i SBSYS, hvor målplaner blev journaliseret i forbindelse med budgetseminaret i august 2023. Cheferne skal sikre sig, at de nyeste versioner af målplanerne er journaliseret på denne sag. Fx de nyeste versioner af målplaner, hvor felterne "læring" og "evaluering" er udfyldt.

3. Forslag til udvalgte målplaner

Cheferne skal komme med forslag til hvilke prøvehandling, der skal præsenteres i dybden for Økonomiudvalget i juni 2024. Fx de prøvehandling, der har ført til nye tværgående samarbejder og læring. På nuværende tidspunkt er der foreslået prøvehandlingen 'Fremskudt beskæftigelsesindsats i Hedemarken'.

Chefforum skal derfor drøfte følgende:

- Hvad er status på at udfylde skema samt journalisere målplaner?
- Hvilke prøvehandling skal præsenteres for Økonomiudvalget?
- Hvilke udfordringer opstår i forhold til at igangsætte prøvehandling, og hvilke løsninger kan der være på disse udfordringer?

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum giver en status på arbejdet med at udfylde skemaet samt journalisere målplaner.
2. at Chefforum drøfter, hvilke udvalgte prøvehandling der skal præsenteres for ØU.
3. at Chefforum drøfter, hvilke udfordringer og løsninger der kan være på igangsættelse af prøvehandling.

Beslutning

Chefforum besluttede, at status på målplaner for 2023 skal gives til Økonomiudvalget den 18. juni 2024.

Chefforum gav status på arbejdet med at udfylde skemaet og besluttede, at farvekoderne skal justeres til bl.a. at indebære prøvehandling, der er overgået til drift.

Organisation & Politik udsender en mail, hvor afdelingscheferne skal fremsende prøvehandling, der kan præsenteres for ØU. Disse prøvehandling vil blive behandlet på Chefforum den 22. maj 2024.

Chefforum drøftede igangsættelse af prøvehandling for 2024, da der på Budgetseminaret den 19. august 2024, skal afgives status. Chefforum besluttede, at samtlige målplaner for 2024 skal behandles inden sommerferien.

Punkt 7: CF - Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-P35-7-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes, herunder kommende temadrøftelser på Chefforum

Beslutning

På Chefforum den 22. maj 2024 skal et opdateret årshjul behandles.

Bilag

Årshjul for Chefforum 2024

Forslag til temamøder i CF