

REFERAT Chefforum d. 09-11-2023

Mødedato Torsdag d. 09. november 2023 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Arbejdsgruppe om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning.....	4
CF - Sygefravær 3. kvartal 2023 - status og handlinger - til orientering.....	7
CF - Konsulentnetværket fremadrettet.....	10
CF - Program for Lederdag 28. november.....	13
CF - Eventuelt.....	14

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Dagsordenen til dette samt referatet fra seneste møde skal godkendes.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen til dette, samt referatet fra seneste møde godkendes.

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingen.

Punkt 2: CF - Arbejdsgruppe om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning

81.00.00-P20-1-23

Anledning

Chefforum orienteres om fokus i og status på arbejdet i arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning.

Sagsfremstilling

Baggrund for arbejdsgruppen og kommissorium

Demografiske fremskrivninger viser flere ældre og færre i den arbejdsdygtige alder. Samtidig er der for en lang række faggrupper store rekrutteringsvanskeligheder. Der er derfor i disse år en øget og generel opmærksomhed i både det private og det offentlige på, hvad der kendetegner og skaber den attraktive arbejdsplads. Både med ønsket om at kunne tiltrække de rigtige, nye kandidater, og for at kunne tilbyde rammer der skaber høj medarbejder trivsel og lyst til at blive på arbejdspladsen.

KommuneMED besluttede på sit møde den 14. december 2022, at der skulle udarbejdes et oplæg til kommissorium for en arbejdsgruppe om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads. Den 20. juni 2023 godkendte KommuneMED det nuværende kommissorium for arbejdsgruppens arbejde. Kommissoriet er vedlagt sagen her. Som det fremgår, er kommissoriet både bredt og meget ambitiøst. Derfor har arbejdsgruppen orienteret KommuneMED om, at arbejdet forlænges med forventet afslutning i februar 2024.

Ramme for proces og leverance til KommuneMED

Arbejdsgruppen mødes i alt 6 gange fra maj 2023 til februar 2024 og skal aflevere sit arbejde til KommuneMED i foråret 2024. Arbejdet skal ifølge kommissoriet munde ud i et oplæg til KommuneMED om Albertslund Kommune som en kommune med høj tiltrækning og tilknytning til gavn for borgerne. Konkret er hensigten, at arbejdsgruppen afleverer et oplæg med anbefalinger til videre undersøgelser og konkrete prøvehandling.

Status på arbejdsgruppens arbejde

I Albertslund Kommune kobler arbejdsgruppens arbejde sig til det allerede eksisterende arbejde med rekruttering og fastholdelse, herunder bl.a. Chefforum og KommuneMEDs arbejde med 'det fleksible arbejde', arbejdsgruppen for krav i arbejdet, seniorpartnerskabet og trivsels- og apv-målingerne, hvorfra indhold og data skal inddrages i arbejdsgruppens arbejde.

Arbejdsgruppen besluttede ved det første møde den 31. maj 2023, at bruge begreberne tiltrækning og tilknytning, fremfor rekruttering og fastholdelse, da begreberne signalerer en mere positiv tilgang.

Desuden, at den vil hente inspiration fra Komponentens partnerskab om kommunen som attraktiv arbejdsplads og andre kommuners arbejde med problemstillingen. Eksempelvis har Aarhus Kommune et stort arbejde i gang under overskriften: "Det vilde problem: Rekruttering og Kompetence". Tilsvarende har Gentofte Kommune arbejdet intensivt med kommunen som attraktiv arbejdsplads og i den forbindelse identificeret en række prøvehandling på tværs af kommunens fagområder.

Arbejdsgruppen besluttede videre, at der skal udarbejdes en undersøgelse af hvad der motiverer ansatte i Albertslund Kommune. Dertil en afdækning af Albertslund Kommunes arbejdskraftmangel og en undersøgelse af, hvorfor medarbejdere forlader Albertslund Kommune.

Endelig vil arbejdsgruppen have fokus på at udfolde begrebet frisættelse, som i denne sammenhæng betyder det samme som det lokale råderum. Herunder skal forholdet mellem frisættelse og fællesskab drøftes.

Det politiske ønske om at undersøge en 4-dages arbejdsuge for alle områder i Albertslund Kommune er ligeledes en del af kommissoriet for arbejdsgruppen. På den baggrund inddrager og drøfter arbejdsgruppen forskellige modeller for organisering af en fleksibel arbejdsplads og arbejdstidsmodeller, herunder en 4-dages arbejdsuge.

Det er et samspil af mange elementer, der skaber den attraktive arbejdsplads med høj tilknytning. Ind til nu har arbejdsgruppen opmærksomheden rettet mod følgende elementer:

- Fastholde og videreudvikling kompetent og nærværende, tillidsbaseret ledelse. God ledelse er afgørende – i sin egen ret og som grundlag for den attraktive arbejdsplads. Tæt kobling til styringsdokumenterne giver ledere og medarbejdere en fælles retning og afsæt for en fælles adfærd præget af dialog, anerkendelse og tillid med mod, helhed og relationer som fundament.
- Understøtte sund organisationskultur med fælles værdier og lokale råderum
- Fastholde målrettet fokus på og arbejde med trivsel. Data i vores trivsels- og APV-måling som afsæt for indsatser og fokus. Herunder øget fokus på psykisk sundhed for medarbejdere såvel som ledere.
- Øget fokus på fleksibilitet og balancering af arbejde og fritid. Videreudvikle mulighederne for det fleksible arbejde og hensynet til medarbejdernes forskellige livsfaser.
 - Herunder drøftelse af ny arbejdstidsmodel – i først omgang i form af oplæg til drøftelse om fleksibel arbejdstid i MED (CF orienteres om ramme og proces for inddragelse af MED-systemet på senere møde).
- Undersøgelse af motivation, lønniveau og fratræden blandt medarbejdere i forskellige faggrupper.

På de kommende møder i arbejdsgruppen er omdrejningspunktet dels at indhente yderligere inspiration fra hhv. Gentofte og Aarhus kommuner – og dels at indsnævre og konkretisere det oplæg til indsatser, arbejdsgruppen vil foreslå KommuneMED.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orientering om status for arbejdet i arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads med høj tilknytning til efterretning.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning, idet arbejdsgruppens anbefalinger skal drøftes i de nye afdelingsMED i foråret 2024.

Kommunaldirektøren og afdelingschefen for Dagtilbud og Skole orienterede om de elementer, der er drøftet i arbejdsgruppen.

På seneste møde i arbejdsgruppen blev Gentofte Kommunes model for fleksibel arbejde drøftet. Man kan læse om modellen via dette link: <https://gentofte.dk/job/naar-du-arbejder-hos-os/>

Bilag

Kommissorium 200623

Punkt 3: CF - Sygefravær 3. kvartal 2023 - status og handlinger - til orientering

81.28.00-P07-4-23

Anledning

Orientering om sygefravær 3. kvartal 2023 med det formål at give indsigt i seneste sygefraværstatistik

Sagsfremstilling

Sygefraværet opgøres som antal sygedage pr. fuldtidsansat de seneste 4 løbende kvartaler. Denne opgørelse omhandler sygefraværet i perioden 4. kvartal 2022 til 3. kvartal 2023.

Bilag 1 og 2 viser sygefraværet opgjort henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed. Kolonnen med overskriften "Udviklingstendens" viser ændringen ift. seneste kvartalsopgørelse.

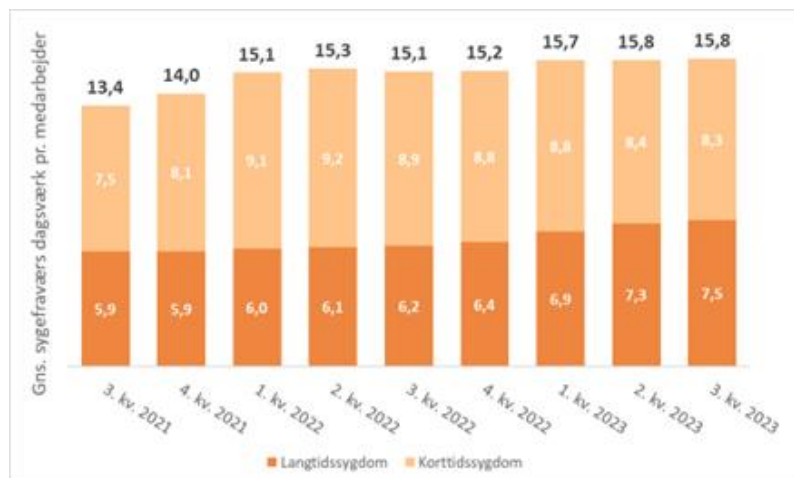
En rød pil viser et stigende sygefravær, mens en grøn pil omvendt viser et fald ift. opgørelsen fra seneste kvartal.

Sygefraværet i den seneste opgørelse er opgjort til 15,8 pr. medarbejder i gennemsnit, hvilket er samme niveau som forrige opgørelse.

Udviklingen er forårsaget af forskydninger på områdeniveau, hvor fraværet er steget med 2,9 dage pr. medarbejder i Økonomi & Stab og faldet med 0,1 dage pr. medarbejder i Børn, Sundhed & Velfærd. Fraværet er uændret i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse.

Langtidssygefraværet udgør 48 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procent point højere end i forrige opgørelse. Selvom det samlede sygefravær ikke er steget siden forrige opgørelse, er niveauet fortsat på det højeste i 3 år grundet en generel stigende tendens i 2023 sammenlignet med 2021 og 2022, som illustreret i figur 1.

Figur 1 – Udvikling i sygefraværs dagsvæk pr. kvartal



Figuren viser det samlede gennemsnitlige antal fraværdsdage pr. medarbejder i Albertslund Kommune 3. kvartal 2021-2023 fordelt på langtidssygdom og korttidssygdom.

På afdelingsniveau har Borger & Arbejdsmarked og Børne- & Familieafdelingen samt Dagtilbud & Skole reduceret sygefraværet pr. medarbejder med henholdsvis 0,7, 0,6 og 0,2 dage. I Økonomi & Stab, Kultur, Fritid & Erhverv samt Miljø & Teknik er fraværet steget med henholdsvis 2,9, 0,5 og 0,1 pr. medarbejder. De øvrige afdelinger har uændret fravær. De store velfærdsområder inden for Dagtilbud & Skole og Ældre, Sundhed & Social står for 77% af kommunens samlede fraværstimer.

Den 27. april 2023 godkendte Chefforum, at variable mål for sygefravær indarbejdes i ledelsesinformationssystemet, og at den enkelte enhed samtidigt opsætter 1 årlige mål for sygefraværsindsatsen.

Chefforum har fastsat et variabelt mål, hvor sygefraværet på kommuneniveau, direktørområde, afdelingsniveau og i den enkelte enhed vurderes i forhold til sygefraværet i omegnskommunerne.

Derudover skal den enkelte enhed fastsætte et årlig måltal for sygefraværet i lyset af den indsats, der gøres på arbejdspladsen.

Fristen for indmelding af måltal for det resterende 2023 var d. 8. september 2023. 86 procent af enhederne har indmeldt måltal, som i øjeblikket indarbejdes i ledelsesinformationssystemet. Oversigter over måltal kan ses i bilag 3 og 4. En tom celle angiver at der ikke er meldt et måltal ind. Som det ses i oversigten i bilag 4, er der både tomme celler på direktør-, afdelings- og enhedsniveau. Der er ikke nogen systematik i hvilke enheder, der ikke har indmeldt måltal. Alle ledere i kommunen er blevet varslet om opgaven og fristen for indmelding via e-mail hhv. 24. august og 4. september.

I det første procesforløb med indmeldelse af måltal, blev der i nogle tilfælde givet udtryk for tvivl om proceduren i at fastsætte et måltal. Herunder generel anvendelse af ledelsesinformationssystemet.

Derudover blev der også tilkendegivet ønsker om, at have længere tid til fastsættelse af måltal i samarbejde med ArbejdspladsMED. Dette var baggrund for at den oprindeligt udmeldte frist 1. september blev forlænget til 8. september.

Måltal for 2024 skal meldes ind til Økonomi & Stab (Stine Oldenborg Fürst) senest d. 1. december 2023, så de kan indarbejdes i ledelsesinformationssystemet senest ultimo januar 2024.

Derfor vil kommunens ledere i starten af november 2023 modtage en ny e-mail vedrørende opgaven med at indmelde nye måltal for 2024. I den forbindelse vil det fremgå tydeligere, at der skal indmeldes måltal på både direktør-, afdelings- og enhedsniveau.

Måltallene indarbejdes i ledelsesinformationssystemet, så ledelsen har mulighed for løbende opfølgning og realisering af handleplaner til forbedring af sygefraværet. Arbejdspladser med udfordringer med sygefraværet, skal udarbejde handleplaner efter en grøn-gul-rød model ift. sygefraværet for alle enheder med gult eller rødt sygefravær ift. det variable mål fastsat af Chefforum. Afdelingscheferne involveres i arbejdsmiljøgruppens arbejde med handleplaner i de tilfælde, hvor sygefraværet er rødt.

Den 19. april 2023 godkendte KommuneMED nye retningslinjer for sygefravær. Retningslinjerne lægger vægt på det forebyggende arbejde med på en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMEDene, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne har en vigtig rolle. Der er afholdt kurser i de nye retningslinjer for alle ledere i maj og juni 2023. 2-6-14-kontakten er ændret til 2-6-kontakt, hvor lederen efter 6.-dagskontakten skal vurdere, om medarbejderen forventer at raskmelde sig efter 10 arbejdsdage. Hvis medarbejderen ikke forventes at være tilbage, kan lederen indkalde medarbejderen til sygefraværssamtale. Der skal fortsat afholdes sygefraværssamtale efter 3 sygeperioder inden for 6 måneder, 15 sygedage i løbet af 1 år og et sygefraværsmønster, der vækker bekymring. Afdelingschefen skal månedligt følge op på ledernes sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om sygefravær i 3. kvartal 2023 drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede orienteringen og havde følgende kommentarer:

- flere steder er man igang med indsatser, hvilket kan skabe midlertidigt forhøjet fravær
- fritstillelse kunne være et værktøj, som kan anvendes for at få ændret billedet i nogle afdelinger.

Chefforum besluttede følgende:

- på velfærdsområderne drøftes om der er nye muligheder for handling, som skal prøves. Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd giver en tilbagemelding til Chefforum inden nytår
- måltallene fastholdes i 2024, men man kunne eventuelt overgå til progressionsmål på et senere tidspunkt
- oversigterne tilrettes, så de afspejler organisationen, således at der fremadrettet er taget højde for nedlagte og/eller ændrede institutioner og enheder.

Bilag

Sygefravær pr 3 kvartal 2023 - Afdelinger

Sygefravær pr 3 kvartal 2023 - enheder

Samlet oversigt - Måltal 2023

Enhedsoversigt - Måltal 2023

Punkt 4: CF - Konsulentnetværket fremadrettet

81.00.00-A00-4-22

Anledning

I forbindelse med det fælles ledelsesudviklingsforløb med opstart i august 2022, blev der nedsat et konsulentnetværk til understøttelse af arbejdet med styringslandskabet 'Én kommune – Én organisation'. Konsulentnetværket har i det seneste år været i gennem et udviklingsforløb sideløbende med ledelsessporet. Det er nu tid til at evaluere indholdet i møderne og sammensætningen af konsulentnetværket.

Sagsfremstilling

I tilknytning til lederudviklingsforløbet, har der siden august 2022 kørt et udviklingsforløb for interne konsulenter i konsulentnetværket, som har haft til formål at udvikle konsulenternes praksis og sikre, at de på tværs af stabs- og fagområder har kunne understøtte og være med til at udvikle den måde, vi skal arbejde indenfor rammerne af styringslandskabet 'Én kommune – Én organisation'.

Konsulentnetværkets udviklingsforløb har haft fokus på at styrke konsulenternes kompetence til at udvikle og understøtte:

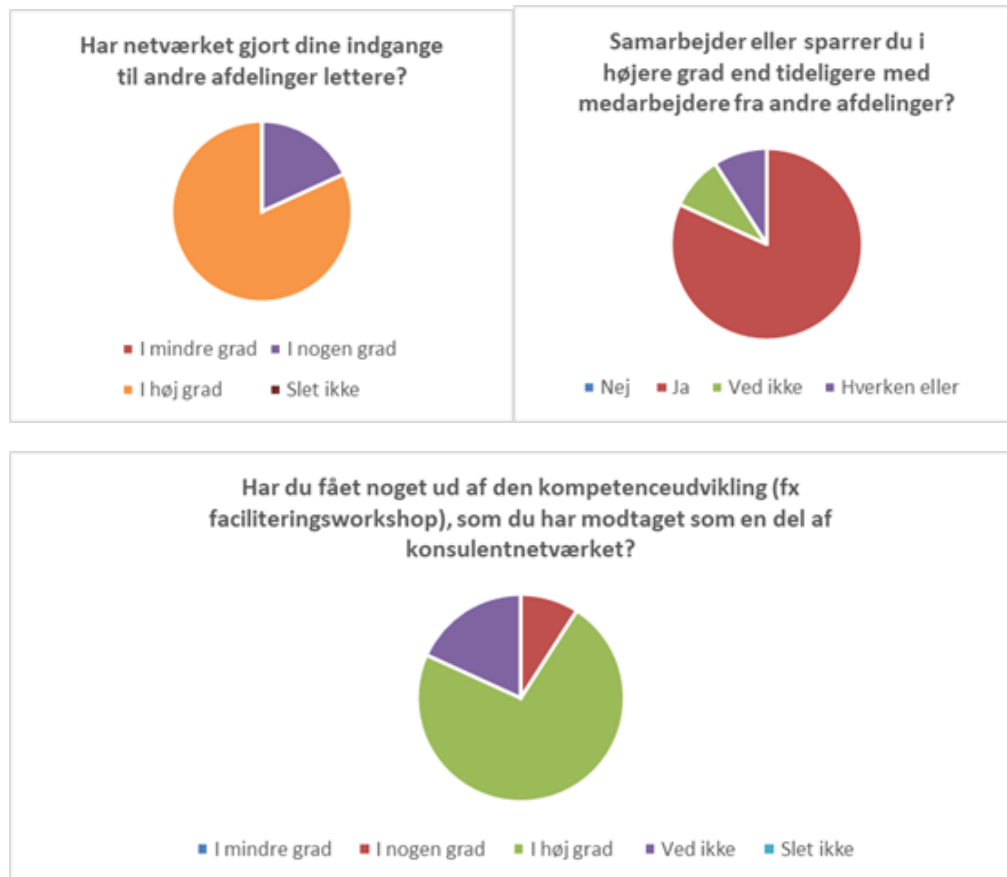
- at afdelingen/organisationen lykkes med at skabe den ønskede effekt og indfri de aftalte mål
- det tværfaglige blik, samt at sikre udviklingstiltag koordineres på tværs af fagområde, når det er relevant
- tydelige rammer for tværfaglig opgaveløsning som en integreret del af den samlede opgaveløsning i organisationen
- borgerdialogen/inddragelsen på en måde, så borgerne inddrages tidligere og på en måde så værdien for både borgere og organisation øges
- medarbejdernes oplevelse af- og stolthed over, at være en del af én samlet organisation.

Det er ikke alle fokusområder der er opfyldt i løbet af det seneste år, f.eks. har den tidligere borgerdialog og borgerinddragelse ikke været en del af netværkets møder endnu, så her er der et udviklingspotentiale. Samtidig er der en række udbytter af konsulentnetværket som fx tværfaglig sparring, indblik i andre fagområder og styrkede faciliteringskompetencer. Konsulentnetværket har svaret på en survey omhandlende hvad de har fået ud af deres deltagelse i konsulentnetværket.

På baggrund af det seneste års nedslag har vi bedt konsulenterne besvare en række spørgsmål med henblik på at klarlægge hvilken læring de har fået, hvilken betydning netværket har haft for deres indbyrdes samarbejde, for deres opgaveløsning og hvad de ønsker konsulentnetværket skal fremadrettet. Til spørgsmålet: "Hvad har du lært som medlem af konsulentnetværket?" tilkendegiver alle konsulenterne at de har fået noget ud af deres deltagelse, det påpeges blandt andet af flere, at konsulentnetværket har bidraget til konkrete værktøjer såsom faciliteringskompetencer, samt en ny viden om processerne i organisationen og en bedre forståelse af styringskonceptet. Netværket har skabt en ensrettet forståelse af processer og facilitering, givet nye indgange til hinanden og et større indblik i hele organisationens opgaver og arbejdsgange. Dette har ifølge flere konsulenter styrket kommunikationen og samarbejdet inden for konsulentgruppen på tværs i organisationen. Den fælles afklaring har skabt en fælles tilgang til opgaver og projekter, og åbnet op for at de enkelte konsulenter ændrer sine arbejdsgange til nye og mere effektive metoder.

Konsulenterne blev videre spurgt ind til hvilken betydning deres medlemskab i konsulentnetværket har haft for deres daglige arbejde, samt måden de løser deres kerneopgaver på. Flere konsulenter påpeger, at netværket har givet dem mulighed for at etablere forbindelser og relationer med kollegaer, som de ikke nødvendigvis arbejder sammen med til dagligt. Konsulentnetværket har skabt et rum for erfaringsudveksling, sparring og samarbejde på tværs af forskellige afdelinger.

De nedslag som konsulenterne peger på har haft størst betydning for dem, er den fælles faciliteringsworkshop og de fælles sparringsmøder om arbejdet med styringskonceptet.



Afslutningsvist er konsulenterne blevet spurgt ind til deres ønsker for konsulentnetværket fremadrettet. Her peges der på at tværgående opgaver, som fx budgetprocessen kunne drøftes og evalueres i netværket, da netværket har vist sig at være et godt forum til sparring og udnyttelse af forskellige kompetencer til fælles løsninger af de opgaver der berører alle afdelinger. Videre ønsker flere sig mere fælles kompetenceudvikling og fælles værktøjer.

Netværket startede ud med 25 deltagere, med repræsentanter fra alle afdelinger. Der er sket en udskiftning løbende i deltagerne, og konsulentnetværket er på nuværende tidspunkt 18 konsulenter samt en netværkskoordinator. Ud af de 18 konsulenter har der været en gruppe på 12 konsulenter der kontinuerligt har deltaget i netværksmøderne, disse konsulenter repræsenterer alle afdelinger og det er fra denne gruppe at koordinationsgruppen der bl.a. har arbejdet med udviklingsugen er valgt.

Konsulenterne var oprindeligt udvalgt på baggrund af følgende kriterier:

- Deltagerne skal arbejde med konsulentopgaver i det daglige såsom rådgivning, sparring, facilitering, procesdesign, sagsfremstilling, tilrettelæggelse og afvikling af udviklingsindsatser m.m.
- Deltagerne skal være med til at kvalificere og udvikle måden vi arbejder inden for det nye styringslandskab – herunder måden vi skal arbejde med borgerinddragelse (fysisk og digitalt), tværfagligt samarbejde, og politiske sagsfremstillinger.
- Deltagerne skal have lyst og kompetence til at påtage sig et ansvar for sammen med ledelsen at implementere en ny måde at arbejde på som understøtter det nye styringslandskab.

Det vurderes fortsat at ovenstående kriterier er gode pejlemærker for udvælgelsen af konsulentnetværkets medlemmer, men på baggrund af de erfaringer og tilkendegivelser vi har fået undervejs i forløbet vil Sekretariat for Politik og Ledelse

herudover anbefale at;

- Deltagerne har opgaver der understøtter og udvikler arbejdet med opgavesporet

Konsulentnetværket skal fremadrettet trække opgaver på tværs i organisationen, samt udvikle og understøtte arbejdet med styringskonceptet som i det seneste år. Samtidig er der et tydeligt potentiale i at konsulentnetværket kan udvikle sig til at blive et vidensteam der kan understøtte opgaver på tværs med de forskellige og fælles kompetencer som konsulenterne besidder. Et alternativt scenarie er, at konsulenterne udelukkende løser opgaver i egne fagafdelinger. Hvis konsulentnetværket skal udvikles til et fælles vidensteam vil det kræve at netværket fortsat mødes til sparring, fælles udvikling og med en række nedslag med henblik på fælles kompetenceudvikling. Da vi har set en kerne af konsulenter der har støttet op i den kontinuerlige deltagelse i netværket, og at dette har bevirket en gensidig sparring og idéudveksling i et mindre forum, vil en reducere af antallet af medlemmer i netværket være en fordel. Således kan netværket fungere som én samlet enhed af tværgående kompetencer. Det er Sekretariat for Politik og Ledelses anbefaling at hver afdelingschef udvælger én eller få udvalgte konsulenter der arbejder med opgavesporet og i øvrigt lever op til de opstillede kriterier til konsulentnetværket.

Konsulentnetværkets videre udviklingsforløb vil som udgangspunkt fortsætte fra september/oktober med netværksmøder forventeligt én gang månedligt.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter hvad konsulentnetværket skal fokusere på fremadrettet
2. at Chefforum drøfter mulige ændringer i sammensætningen af konsulentnetværket ud fra de opstillede kriterier.

Beslutning

Chefforum besluttede følgende:

1. Det eksisterende konsulentnetværk ændres, og der nedsættes istedet to konsulentnetværk/vidensteams, ét på opgavesporet (i styringskompasset) og ét på budget. Ledelse & Organisationsudvikling udarbejder forslag til kommissorier på disse to netværk, herunder forslag til koordinatorfunktion og chefophæng. Herudover vil det være muligt at nedsætte ad hoc netværk efter konkrete opgaver. Der findes allerede sådanne sparringsnetværk rettet mod enkelte opgaver eller områder, der laves således en mapping over eksisterende netværk. Chefforum får sag i december 2023.
2. Netværkene kan med fordel få en væsentlig rolle i forhold til at levere punkter til temapunkter i Chefforum.
3. Der sendes mail til chefer med oversigt over deltagere i koordinationsgruppen, som vil fortsætte som konsulentnetværk på opgavesporet.

Punkt 5: CF - Program for Lederdag 28. november

81.39.15-A00-1-22

Anledning

Chefforum skal drøfte forslag til program for arbejdsseminar den 28. november, hvor temaet er introduktion til udfordringerne og det kommende arbejde med målsætninger.

Sagsfremstilling

Organisationsudvikling & Ledelse har udarbejdet forslag til lederdagen den 28. november på Albertslund Stadion. Det overordnede tema for dagen er introduktion og første bearbejdning af arbejdet med udfordringer og de politisk besluttede målsætninger.

Chefforum foreslås en rolle i forhold til at forberede og styre processen for egne ledere og medarbejdere ved at cheferne på forhånd har drøftet med relevante ledere og medarbejdere, hvordan den enkelte arbejdsplads kan bidrage til at løse udfordringer og indfri målsætninger. Lederne inddeles på forhånd i 13 grupper, hvor hver gruppe har fokus på én målsætning. Cheferne skal placere deres ledere med fokus på, hvor lederne umiddelbart kan bidrage fagligt samt med fokus på at løsningerne findes i det tværfaglige samarbejde. Hver gruppe skal arbejde i to runder, hvor den første runde handler om mulige mål i forlængelse af udfordringen og den målsætningen, som gruppen arbejder med, og den anden runde handler om deltagerkreds og samarbejdsmuligheder.

Afslutningsvis orienteres lederne kort om arbejdet med Plan A, samt præsenteres for eksemplerne i Medarbejder- og Ledelsesgrundlaget. Disse orienteringer kan alternativt formidles i en anden proces, f.eks. skriftligt, hvis Chefforum ønsker at der er mere tid til drøftelserne om udfordringer og målsætninger.

Chefforum skal drøfte programmet og overveje fordelingen af egne ledere og konsulenter i forhold til de udvalgte målsætninger.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at programmet drøftes og godkendes
2. at cheferne drøfter hvem, der præsenterer udfordringerne for lederne på lederdagen
3. at cheferne inden lederdagen fordeler egne ledere på de relevante målsætninger

Beslutning

Chefforum besluttede at programmet justeres og sendes til Chefforum i uge 46. Indstillingspunkterne 2. og 3. afklares i forbindelse med udsendelsen i Chefforum.

Bilag

Arbejdsseminar Lederdag 28. november_ udkast til Chefforum.docx

Overblik målsætninger 2024 godkendt ØU KB med ejer.docx

Punkt 6: CF - Eventuelt

00.01.00-P35-9-22

Anledning

Eventuelt

Sagsfremstilling

- Tandregulering
- Ny leder af Musikteatret fra 15. januar 2024
- Etabe 3 overtages i uge 46

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

Beslutning

Chefforum drøftede punktet.