

REFERAT Chefforum d. 26-03-2025

Mødedato Onsdag d. 26. marts 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), Dorte Espenhein (Afdelingschef Borger, Arbejdsmarked & Erhverv), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), René Birkemark Olesen (Afdelingschef Kultur, Fritid & Ejendomme), Tine Buch Juhl (Afdelingschef Børn & Familie), Tanja Thor Møller (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering om status på Budget 2026.....	4
Beslutning om økonomistyring i Albertslund Kommune.....	6
Beslutning om en fælles problemstilling for ledernetværk.....	7
Beslutning om evaluering af arbejdet med målsætninger 2025 og KB-temamøde.....	9
Beslutning om styringshierarki for interne styringsdokumenter i Albertslund Kommune.....	11
Beslutning om af brug af frivillige i Albertslund Kommune.....	13
Beslutning om administrativ miljøpolitik.....	17
Temadrøftelse.....	18
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	19

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 godkender dagsorden og referat.

Punkt 2: Orientering om status på Budget 2026

00.30.00-P05-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen fra styregruppen tages til efterretning
2. at der kort samles på det afholdte borgermøde den 25. marts 2025
3. at tovholderne for de tre analyser giver en kort status på arbejdet

Resumé

Orientering fra styregruppen

Der skal samles op på de leverancer der aktuelt kører ift. budget 2026 og KB-temamødet den 8. april 2025.

Budgetborgermødet

Der blev afholdt borgermøde den 25. marts 2025 hvor Chefforum deltog. De umiddelbare input fra mødet deles. Konsulenterne fra arbejdsgruppen laver opsamling fra de enkelte stationer på mødet, som kan tilgå budgetmappen og blive præsenteret på et senere KB-temamøde, men ikke den 8. april, da dagsordenen allerede er fyldt.

Status på de tre budgetanalyser

Tovholderne giver mundtlig status på de tre budgetanalyser ift. hvor de respektive analyser er i processen, og om der er foreløbige resultater, der kan deles og kommenteres af Chefforum.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Kommunaldirektøren orienterer, om styregruppens drøftelser af de forskellige leverancer til mødet den 24. marts.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum bemærkede, at der var mange gode drøftelser på borgermødet, og at konceptet på de forskellige stationer fungerede godt. Chefforum havde dog bemærkninger til, at borgermødet kunne afholdes andre steder for at sikre større fremmøde, at borgerne i højere grad skulle prioritere undervejs, at det skal genbesøges hvilke fagområder der tages udgangspunkt i på stationerne samt at der er behov for med en ny Kommunalbestyrelse at drøfte behovet for et årligt borgermøde om budget i Albertslund Kommune.

Kommunaldirektøren oplyste, at som forberedelse for temamødet den 8. april 2025, er der fortsat enkelte afdelinger, der mangler at byde ind med besparelser, for at opnå det samlede måltal på 20 mio. kr., samt at den nuværende viden om beskæftigelses- og sundhedsreform skal præsenteres kort på mødet.

Tovholderne gav en orientering om status på de tre analyser, der blev taget til efterretning.

Punkt 3: Beslutning om økonomistyring i Albertslund Kommune

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter nye tiltag i økonomistyringen i Albertslund Kommune.

Resumé

Afdelingschef for Økonomi & Stab vil holde et oplæg om økonomistyring i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

(35 min.)

Afdelingschef for Økonomi & Stab vil holde et oplæg om økonomistyring i Albertslund Kommune, herunder præsentere roller og ansvar ift. økonomistyringen, samt nye tiltag i økonomistyringen på tværs af forvaltningen. Chefforum skal have en drøftelse på baggrund af oplægget, hvor de har mulighed for at give deres input til tiltagene.

Oplægget udspringer overordnet af to ting: 1) en generel efterspørgsel fra såvel fagområderne som stabsområderne i forhold til at få en bedre forventningsafstemning og rolleaflaring; 2) regnskabsresultatet for 2024, som mod forventning, viste en overskridelse af servicerammen på 25,4 mio.kr. Udover at kommunen kom i risiko for sanktion fra statens side for overskridelsen, er det styringsmæssigt en udfordring, at overskridelsen ikke var forventet på dette niveau i sidste økonomirapport i efteråret. Udgangspunktet for 2025 vil være, at alle områder med udgiftspres, også starter 2025 op med udgiftspres, og der vil i løbet af året skulle være fokus på overholdelse af servicerammen samlet set, hvilket ikke har været en udfordring de sidste 3-4 år.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Afdelingschef for Økonomi & Stab holdt oplæg om økonomistyring i Albertslund Kommune på baggrund af regnskabsresultatet for 2024 samt efterspørgslen om en mere tydelig ansvars- og rolleaflaring i organisationen. Der igangsættes en prøvehandling med økonomiopfølgning på udvalgte områder i ÆSS og D&S, der bl.a. har til formål at sikre en løbende dialog omkring udviklingen i økonomien. Chefforum bemærkede, at der mangler en visualisering af forløbet samt at et yderligere tiltag kan være kompetenceudvikling for ledere og relevante administrative medarbejdere, fx gennem netværk for administrative medarbejdere på tværs af organisationen samt undervisning og oplæring som et delelement i onboarding.

Bilag

Økonomistyring i Albertslund Kommune

Punkt 4: Beslutning om en fælles problemstilling for ledernetværk

00.00.00-A21-3-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at en fælles problemstilling for ledernetværkene besluttet.

Resumé

I forbindelse med lederdøgnet i 2024 blev der nedsat tre ledernetværk på tværs af kommunen, som havde deres første møder i november 2024. For at sikre at lederne fortsat har gode og relevante drøftelser om ledelse, har Sekretariatet udvalgt en ekstern konsulent Anja Dieckmann Nielsen til at understøtte og facilitere de kommende fire møder i det enkelte netværk. Anja Dieckmann Nielsen skal i den forbindelse præsentere og facilitere arbejdet med en fælles problemstilling, som netværkene skal udfolde og udforske på deres møder. Chefforum skal beslutte den fælles problemstilling for ledernetværkene, som de gerne vil have ledernes sparring og input på.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Sekretariatet har indhentet forskellige tilbud på eksterne konsulenter med det formål, at en ekstern konsulent fremover skal understøtte de tre ledernetværk, herunder være ansvarlig for forberedelserne, introducere relevante værktøjer samt facilitere de gode drøftelser om ledelse. Sekretariatet har på denne baggrund udvalgt konsulent Anja Dieckmann Nielsen til at understøtte ledernetværkene, som derfor skal deltage på de kommende fire møder i samtlige netværk for perioden maj 2025 til april 2026. Præsentation af Anja Dieckmann Nielsen fremgår som bilag til sagen.

Anja Dieckmann Nielsen skal introducere og facilitere med udgangspunkt i en udvalgt problemstilling, der går på tværs af de tre ledernetværk, og som Chefforum gerne vil have ledernes perspektiver på. Anja Dieckmann Niensens rolle bliver dermed, ud fra den udvalgte problemstilling, at fastholde det trygge og givende rum for sparring, refleksion og handling. Forslag til en udvalgte problemstilling for de tre ledernetværk, som Anja Dieckmann Nielsen skal facilitere, kan være udfordringer og dilemmaer, som lederne møder inden for:

- Indikator 3 og indikator 4, der er de nye indikatorer, der er udvalgt for 2025 og 2026
- At oversætte og skabe mening i de krav, der kommer udefra, og samtidigt leve op til kravene i "Én kommune - én organisation"
- Yderligere at styrke det tværfaglige samarbejde i organisationen.

Der bliver gennem ledernetværkene afsat tid og rum til, at lederne kan dykke ned i og udfolde den udvalgte problemstilling, der skal have fokus på egen ledelsespraksis. Formålet med udvælgelsen af problemstillingen er todelt: at styrke og udvikle den enkelte leder ved at koble problemstillingen til ledernes egne udfordringer samt styrke ledernes relationer på tværs, herunder det fælles sprog og tilgang som leder i Albertslund Kommune.

I arbejdet med den udvalgte problemstilling bliver det en del af Anja Dieckmann Niensens opgave at rammesætte og gøre det muligt, at ledernetværkene melder deres erfaringer og refleksioner tilbage til den samlede lederkreds på lederdøgnet i april 2025.

Chefforum skal beslutte den fælles problemstilling for ledernetværkene.

Baggrund og status på ledernetværk i Albertslund Kommune

På lederdøgnet i april 2024 blev samtlige ledere tilbudt at deltage i et ledernetværk med sparring, relationer og faglige drøftelser i centrum. Netværkene havde bl.a. til formål, at lederne fik viden om ledelsesmetoder, sparring på egne ledelsesdilemmaer samt understøtte kommunens arbejde med styringskompasset. På baggrund af ledernes tilmeldinger blev der nedsat i alt tre ledernetværk med 6-7 deltagere i hvert netværk.

Netværkene er blevet nedsat for en to-årig periode, hvor lederne har forpligtet sig til at deltage i hele perioden. Kommissoriet for ledernetværk i Albertslund Kommune, som Chefforum behandlede den 13. marts 2024, fremgår som bilag til sagen. Videre fremgår deltagerlisten for de tre netværk som bilag, hvor lederne er sammensat med henblik på at blande på tværs af fagområder.

De tre netværk havde deres første møde i november 2024, hvor Kommunaldirektør Henrik Harder deltog på den første del af mødet for at rammesætte ledernetværkene. Efterfølgende drøftede lederne spilleregler i netværket og ønsker til indholdet på de kommende møder. Da ledernetværkene blev nedsat var planen i første omgang, at netværkene skulle være selvkørende. Netværkene har derfor på nuværende tidspunkt mødtes 2-3 gange, hvor de selv har været ansvarlige for planlægning og facilitering af de enkelte møder.

Kommunens vision og politikker

Ledernetværkene skal bl.a. understøtte organisationens arbejde med styringskompasset.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om, at der skal tilknyttes en ekstern konsulent til ledernetværkene, der skal facilitere drøftelserne, herunder den udvalgte problemstilling, der skal omhandle ledelse. Chefforum besluttede, at den fælles problemstilling for de tre ledernetværk bliver: At oversætte og skabe mening i de krav, der kommer udefra, og samtidigt leve op til kravene i ”En kommune - én organisation”.

Bilag

Anja Dieckmann Nielsen

Deltagerliste ledernetværk

Kommissorium Ledernetværk i Albertslund Kommune

Punkt 5: Beslutning om evaluering af arbejdet med målsætninger 2025 og KB-temamøde

00.01.00-A00-7-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at der evalueres på den gennemførte del af processen for målsætninger 2025
2. at Chefforum har første drøftelse af indhold for KB-temamødet i maj 2025, hvor der skal gives status på målplaner

Resumé

I opgave-koordinatet har organisationen siden august 2024 arbejdet med at udvikle målplaner, der kan igangsættes fra den 1. marts 2025. Chefforum skal evaluere processen med henblik, at Chefforums erfaringer kan indgå i planlægningen af den kommende proces for målsætningerne 2026. Videre skal Chefforum give deres input til den kommende status for KB i maj 2025.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Arbejdet med målsætningerne blev igangsat i august 2024, hvor Chefforum definerede to udfordringer i Albertslund Kommune samt udvalgte seks relevante målsætninger fra politikkerne. Efter politisk godkendelse af målsætningerne blev der i Chefforum udformet seks tværgående mål, som var omdrejningspunkt for arbejdet på udviklingsdagene, der blev afholdt i december 2024 og januar 2025. To grupper, bestående af direktører, chefer og konsulenter, var ansvarlige for planlægning, facilitering og opsamling på udviklingsdagene, hvor ca. 100 udvalgte ledere og nøglemedarbejdere skulle arbejde på tværs af afdelingerne. Formålet med den første udviklingsdag var at få ny viden og inspiration udefra, udfolde borgerperspektivet samt udarbejde tegn, mens den anden udviklingsdag havde til formål at udvikle prøvehandling og udarbejde første udkast til målplaner. Undervejs i processen blev arbejdspladserne løbende inddraget, bl.a. gennem kvalificering af et arbejdsblad og matrix som indgik på udviklingsdagene. Hele processen for arbejdet med målsætninger 2025 frem til den 1. marts 2025 fremgår som bilag til sagen.

Der er oplistet følgende punkter, som Chefforums evaluering kan tage udgangspunkt i:

- Proces for at definere udfordringer og udvælge målsætninger på Chefseminar
- Mål udformet gennem gruppearbejde i Chefforum
- Arbejdsblad og matrix til udfyldelse af tovholder og konsulent inden første udviklingsdag
- Planlægning og facilitering af udviklingsdage i de to arbejdsgrupper
- Formål og indhold på udviklingsdagene
- Deltagerkreds på udviklingsdage med udvalgte ledere og nøglemedarbejdere
- Ejerskab og lokale løbende drøftelser på arbejdspladser
- Inddragelse af borgerne og borgernes perspektiv
- Færdiggørelse af målplaner og igangsættelse af prøvehandling

Der er foretaget en lignende evaluering i Konsulentnetværket den 17. marts 2025, der fremgår som bilag til sagen.

Deltagernes evaluering af den anden udviklingsdag fremgår også som bilag.

KB-temamøde med status på prøvehandling

På KB-temamødet i maj 2025 skal Kommunalbestyrelsen præsenteres for prøvehandlingerne, der skal igangsættes i 2025 på baggrund af de udvalgte politiske målsætninger.

Kommunens vision og politikker

Målplaner for 2025 indeholder kobling fra vision til politik og målsætninger. Ligesom målplanerne indeholder tegn, der indikerer i hvilket omfang målene indfris, fastlægning af hvem der har hvilke opgaver i arbejdet med målene, og milepæle

der dokumenterer arbejdet undervejs i den fastlagte periode, hvor der arbejdes med målene.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet et bemærke.

Borgerperspektiv

Der blev for begge udfordringer udfoldet udvalgte borgerperspektiver bl.a. gennem videoer, oplæg og interviews.

Beslutning

Chefforum evaluerede processen, som Sekretariatet samler op på, og som vil indgå i planlægningen af arbejdet med målsætninger for 2026.

Bilag

Proces målsætninger 2025

Evaluering konsulentnetværket opdateret

Opsamling på deltagerevaluering af udviklingsdag 2 den 27, januar 2025

Punkt 6: Beslutning om styringshierarki for interne styringsdokumenter i Albertslund Kommune

00.15.01-A00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at forslag til styringshierarki for interne styringsdokumenter i Albertslund Kommune drøftes.
2. at det drøftes hvordan det bedst sikres, at interne styringsdokumenter ude i afdelingerne følger et fælles styringshierarki.

Resumé

Der er udarbejdet forslag til et styringshierarki, der har til formål at understøtte ensartethed og overblik for det interne styringslandskab i Albertslund Kommune. Da vi er én organisation, der skal skabe den ønskede værdi for og med borgerne, er der behov for et fælles fundament for vores tværfaglige samarbejde og opgaveløsning.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Den 29. januar 2025 drøftede Chefforum navngivelsen af interne styringsdokumenter i forbindelse med klima- og miljøledelsessystemet, hvilket tydeliggjorde behovet for en fælles struktur og kategorisering for de interne styringsdokumenter på tværs af Albertslund. Der er mange styringsdokumenter i Albertslund Kommune, og mens det borgervendte politiklandskab med de 17 politikker er fastlagt og implementeret, er tiden nu kommet til at indarbejde de organisatoriske dokumenter i ét fælles hierarki. Styringshierarkiet er udarbejdet med inspiration fra andre kommuner, og Chefforum skal dermed have deres første drøftelse af, hvordan et hierarki kan finde anvendelse på tværs af afdelingerne i Albertslund Kommune.

I første omgang skal hierarkiet finde anvendelse, når afdelinger udarbejder nye interne styringsdokumenter, der skal afspejle niveauerne i hierarkiet. For det enkelte styringsdokument skal det fastlægges 1) hvad er det styringsmæssige indhold, og 2) hvor skal styringsdokumentet dermed godkendes. Niveauerne i hierarkiet tager udgangspunkt i, at interne styringsdokumenter, der har tværgående karakter samt har indhold, der skal følges i organisationen, vil kræve godkendelse i Chefforum.

Hierarkiets primære formål er at skabe et fælles fundament samt ensartethed på tværs af de interne styringsdokumenter, der i sidste ende skal sikre, at alle medarbejdere kender deres rolle og opgaver i organisationen, og ved hvor de kan søge hjælp i deres arbejde. Et vellykket internt styringslandskab gør, at vi som forvaltning kan hjælpe borgerne bedst muligt samt understøtte de politiske mål for kommunen ved, at vi har en fælles forståelse for, hvordan vi griber vores arbejdsopgaver an, og hvordan vi samarbejder på tværs af fag- og stabsområder.

Næste skridt i processen

Chefforum skal have deres første drøftelse af styringshierarkiet. Sekretariatet vil tilrette og indarbejde kommentarerne, hvorefter et nyt forslag vil blive lagt til godkendelse på Chefforum i april 2025.

Økonomi & Stab arbejder løbende med at opdatere og gennemskrive interne styringsdokumenter med inddragelse af relevante afdelinger. Revideringen af de interne styringsdokumenter vil blive tilpasset og ske i overensstemmelse med et godkendt styringshierarki. Der udestår fortsat at blive udarbejdet en overordnet proces for revidering af de eksisterende interne styringsdokumenter i organisationen.

Videre er behovet for nye skabeloner til de forskellige interne styringsdokumenter i hierarkiet ikke afdækket. Der kan på sigt udarbejdes forskellige skabeloner, der indeholder specifikke kriterier til form og indhold, så der skabes genkendelighed i organisationen. Sådanne skabeloner vil bl.a. skulle indeholde arbejdet fra 2022, hvor en arbejdsgruppe med repræsentation fra både stabs- og fagområder undersøgte, hvad der kendetegner et godt internt styringsdokument, samt hvordan styringsdokumenter kan gøres let tilgængelige for alle medarbejdere i kommunen.

Kommunens vision og politikker

Et styringshierarki for interne styringsdokumenter kan skabe et fælles fundament, som skal sikre og understøtte gode arbejdsprocesser og i sidste ende, at organisationen gør en positiv forskel for og med borgerne.

Økonomi

Intet at bemærke

Lovgrundlag

Intet et bemærke

Borgerperspektiv

Intet et bemærke

Beslutning

Chefforum bemærkede, at faglige retningslinjer gældende for den enkelte afdeling, skal indarbejdes i hierarkiet. Fx de interne styringsdokumenter der er krav om skal følges i afdelingen, men som ikke kræver godkendelse fra Chefforum. Sekretariatet indarbejder Chefforums kommentarer i styringshierarkiet.

Bilag

Hierarki styringsdokumenter

Punkt 7: Beslutning om af brug af frivillige i Albertslund Kommune

81.50.00-A00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager stilling til, hvorvidt Albertslund Kommune ønsker at udbrede en ensartet praksis omkring brug af frivillige.

Resumé

Dette notat omhandler, hvordan man kan inddrage brug af frivillige i Albertslund Kommune på baggrund af en øget interesse og efterspørgsel blandt lederne i Albertslund Kommune.

Notat indeholder afklaring af følgende punkter:

1. Generelt om frivillige og lovgivning
2. Frivillige med eller uden organisation
3. "Frivillig ulønnet indsats" eller "frivillig ulønnet arbejde"
4. Forsikringer og arbejdsskade
5. Anmeldelse af en arbejdsskade
6. Arbejdsmiljø
7. Særlige regelsæt for fagspecifikke områder
8. Underretningspligt

Sagsfremstilling

(15 min).

1. Generelt om frivillige og lovgivning

Der er ikke mange regler for, hvad frivillige må og ikke må på det danske arbejdsmarked. De regler, der er, knytter sig særligt til den enkelte frivilliges eget ansvar vedrørende modtagelse af offentlige ydelser samt til arbejdspladsens og den frivilliges forsikringsforhold.

2. Frivillige med eller uden organisation

Der er forskel på, om en borger selv henvender sig uden at være medlem af en frivillig organisation som fx Røde Kors, med et ønske om at yde en frivillig indsats eller om borgeren er en del af en frivillig organisation. De frivillige, som er en del af en frivillig organisation, der varetager organisationen selv kontrollen og aftalerne med den frivillige. Det skal dog kontrolleres, om den pågældende organisation har indhentet fx straffe- og børneattester, hvor betingelserne herfor er opfyldt. Dokumentation skal indhentes, inden den frivillige får adgang til arbejdsstedet, som f.eks. kan være et plejecenter eller et dagtilbud.

I de tilfælde, hvor den frivillige ikke er medlem af en organisation, har arbejdspladsen, hvor den frivillige yder en indsats et ansvar for at sikre sig, at de er i stand til at yde den indsats, som der er aftalt uden risiko for andre borgers sikkerhed. Dette betyder at arbejdsgiver, hvor betingelserne herfor er opfyldt, skal kontrollere straffeforhold ved at se en straffeattest og en børneattest, hvis den frivillige skal være i kontakt med børn under 15 år. En frivillig må ikke få adgang til fx en borgers hjem eller daginstitution, uden at de nødvendige attester er indhentet og godkendt.

Arbejdspladsen skal endvidere sikre, at den frivillige er bekendt med forpligtelserne ift. tavshedspligt.

3. "Frivillig ulønnet indsats" eller "frivillig ulønnet arbejde"

Ved frivilligt ulønnet arbejde forstås, at den frivillige indgår i den daglige drift og er en del af planlægningen, samt er underlagt lederens instruktionsbeføjelser.

Ved frivillig indsats forstås en indsats, der er frivillig. Det vil sige, at aktiviteten er udført uden fysisk, retlig eller økonomisk tvang, samt at aktiviteten er ulønnet.

Forskellen på ovenstående er relevant ift. den frivilliges forsikringsmuligheder, og hvorvidt den frivillige er omfattet af Albertslund Kommunes arbejdsskadeforsikring.

4. Forsikringer og arbejdsskade

Frivillig ulønnet indsats: Når frivillige er aktive i en offentlig institution - uden at være en del af en forening - er de som udgangspunkt kun dækket af deres egen ulykkes- og ansvarsforsikring, hvis de kommer til skade. Forvolder den frivillige skade på andre eller andres ting, er det den frivilliges indboforsikring (ansvarsforsikring), der skal dække [\[1\]](#).

Frivillig ulønnet arbejde: Frivillige kan være omfattet af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, hvis de er i et ansættelseslignende forhold og løser særlige opgavetyper, hvor kommunen har egentlige instruktionsbeføjelser. Det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der konkret kan vurdere, hvorvidt kommunen har sikringspligten for den frivillige. I disse tilfælde er det kommunen som "arbejdsgiver", der har pligt til at anmelde eventuelle skader.

Det følger af Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings notat, at følgende har relevans for vurderingen af, om en frivillig er omfattet af arbejdsskadesikringsloven:

- Er der instruktionsbeføjelse? Det vil sige, om arbejdsgiveren har ret til at lede og fordele arbejdet?
- Er der tale om et reelt stykke arbejde, hvor der er en nytteværdi?
- Skulle en anden have udført arbejdet, hvis den frivillige ikke havde udført arbejdet?
- Er der et ansættelseslignende forhold?
- Er der en fast vagtplan, og skal der i tilfælde af fravær findes en afløser?

Punkterne kan ikke stå alene som grundlag for en afgørelse, men hvis flere af ovenstående kan besvares positivt, kan der være tale om arbejde, som er omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Dette må vurderes individuelt for hver sag.

Ved tvivlstilfælde anbefales det at kontakte personalejuristerne i Økonomi & Stab, HR&Løn.

5. Anmeldelse af en arbejdsskade

Hvis man som frivillig udfører frivilligt arbejde, og arbejdet vurderes at være omfattet af Albertslund Kommunes arbejdsskadeforsikring, skal den frivillige i tilfælde af en arbejdsulykke eller erhvervssygdom informere den leder, vedkommende er tilknyttet eller dennes kontaktperson. Lederen har ansvaret for at anmelde arbejdsskaden i det gældende system, for nuværende InsuBiz X-net. Hertil har lederen eller kontaktpersonen ansvaret for at informere arbejdsmiljøgruppen, som herefter kan undersøge hændelsen for at finde ud af, hvad der er gået galt, og hvad der kan gøres for, at det ikke gentager sig.

6. Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljørepræsentanten har en særlig rolle i forhold til de frivillige. Frivillige er - uanset om de udfører frivilligt ulønnet indsats eller frivilligt ulønnet arbejde - omfattet af arbejdsmiljøloven. Denne forpligtelse skal arbejdsmiljørepræsentanten gøres opmærksom på af lederen, hvis man vil anvende frivillige på arbejdspladsen.

Det betyder hermed, at frivillige, der er fast tilknyttet en offentlig arbejdsplads og arbejder på samme vilkår som de ansatte, er omfattet af arbejdspladsens almindelige arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøorganisation (AMO) på lige fod med de ansatte medarbejdere.

Der er dog ikke krav om APV eller selvstændig AMO for frivillige, som deltager i enkeltstående aktiviteter.

Frivillige er sjældent en lige så fast del af dagligdagen i offentlige institutioner som de ansatte medarbejdere. Det er derfor ekstra vigtigt, at både ledelse og arbejdsmiljørepræsentant har fokus på de frivilliges arbejdsmiljø.

Det er til enhver tid arbejdsmiljølederen på den pågældende arbejdsplads, som har ansvar for, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes. Når arbejdspladsen udarbejder APV, skal den derfor tage højde for, at APV'en også skal omfatte frivillige, som er fast tilknyttet arbejdspladsen, og at arbejdsmiljørepræsentanten er opmærksom på, at hun også repræsenterer de frivillige.

Den/de frivillige skal informeres om, at de er en del af arbejdsmiljøet og gøres opmærksom på, hvem der er arbejdsmiljørepræsentant, samt hvor de kan hente yderligere information om arbejdsmiljøet. Det er lederen og/eller kontaktpersonen, som har ansvaret for, at ovennævnte informationer videregives.

7. Særlige regelsæt for fagspecifikke områder

Der findes forskellige regelsæt for forskellige fagområder, hvor det er særligt vigtigt, at lederen selv er opmærksom på at oplære og informere den frivillige om de specifikke regler på det på gældende område.

Dette gælder for eksempel, når frivillige arbejder med fødevarer fx et køkken eller i en cafe, er det vigtigt, at den ansvarlige i afdelingen informerer den frivillige om fødevarelovgivningen. Alt efter typen af madlavning må den ansvarlige vurdere, om den frivillige skal uddannes i regler og krav om fødevaresikkerhed og hygiejne.

Den fødevarehåndtering, som frivillige oftest laver, falder under kategorien fødevarevirksomhed under bagatelgrænsen^[1], hvor man kun skal overholde nogle af Fødevarestyrelsens regler. Det er den nærmeste leder, der har ansvar for at informere den frivillige herom.

8. Underretningspligt

Frivillige har, ligesom både offentligt ansatte og almindelige borgere, underretningspligt. Underretningspligten betyder, at alle borgere har pligt til at underrette de sociale myndigheder ved mistanke om misrøgt af et barn eller en ung under 18 år. Det vil sige, at alle borgere – også frivillige – har pligt til at underrette kommunen i sådanne tilfælde. Her viger tavshedspligten for underretningspligten.

For så vidt angår personalekonsekvenser, bemærkes det at, forvaltningen henstiller til, at hvis der skal være frivillige på en arbejdsplads, bør det drøftes i det lokale MED-udvalg, uagtet om der er tale om frivillig indsats eller frivilligt arbejde.

Drøftelsen kan omhandle, hvilke opgaver der kan og må løses, hvordan der tages imod frivillige, hvordan man sikrer, at de frivillige lærer kulturen og 'spillereglerne' på arbejdspladsen at kende mv.

Derudover følger der, som beskrevet i dette notat, en række forpligtelser ift. arbejdsmiljø og inddragelse i APV, og her bør MED-udvalget lokalt drøfte, hvordan det sikres, at opgaverne kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, samt hvordan inddragelsen i APV-undersøgelserne sikres fra arbejdsmiljøorganisationens side.

^[1] LBK nr. 1033 af 05/07/2023 - lov om fødevarer

^[1] Kommuner har dog lovhjemmel til at valgfrit at tegne kollektiv ulykkes- og ansvarsforsikring, det er dog en beslutning som skal træffes af kommunalbestyrelsen Jf. LBK nr. 67 af 22/01/2024
- om social service § 18a

Kommunens vision og politikker

Ved inddragelse af flere frivillige i kommune, samt at vi har klare rammer hertil, styrkes kommunens intention om, at skabe mere inddragelse af borgerne. Kommunen har en vision om, at skabe værdi for borgerne i Albertslund, særligt gennem organisationens indretning, med det formål at skabe de bedste forudsætninger for, at lykkes med vores opgaver overfor borgeren og skaber merværdi. En større inddragelse af frivillige vil kunne bidrage til, at vi kan hjælpe borgerne og skabe mere nærvær, der hvor der er behov for det.

Økonomi

Det bemærkes hermed, at brug af frivillige som udgangspunkt er uden omkostninger for kommunen.

Dog bemærkes det, at hvis Albertslund Kommune beslutter at tegne forsikringer for frivillige, vil dette være en omkostning.

Hertil henvises til tidligere drøftelse i KB om Kommunens forsikringer, hvor man ikke anbefalede, at kommunen hverken er selvforsikret eller tegner forsikring for den frivillige indsats. Det gælder både, hvis man selv kommer til skade, eller hvis man forvolder skade på andre eller andres ting.

Lovgrundlag

Som udgangspunkt er der ingen lovregulering for frivillig indsats. Der henvises dog til følgende lovgivning vedr. områder, som en frivillig indsats kan blive forpligtet under:

- LBK nr. 1033 af 05/07/2023 - lov om fødevarer
- LBK nr. 67 af 22/01/2024 - om social service § 18a vedr. lovhjemmel til at valgfrit at tegne kollektiv ulykkes- og ansvarsforsikring.

Listen er ikke udtømmende, da det ikke på nuværende tidspunkt vides præcist, hvor og hvordan man ønsker at anvende frivillig indsats i Albertslund Kommune.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte notatet og bemærkede, at der med fordel kan tilføjes eksempler samt at der skal arbejdes videre med at undersøge mulige dilemmaer, herunder hvem der har ansvaret i de forskellige situationer.

Bilag

Notat om brug af frivillige i Albertslund Kommune

Bilag 1 - Aftale skabelon - aftale om indsats for frivillige uden organisation

Bilag 2 - Pjece til den frivillige

Punkt 8: Beslutning om administrativ miljøpolitik

09.00.00-G01-6-25

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at Chefforum godkender miljøpolitikken gældende for de interne kommunale aktiviteter i henhold til klima- og miljøledelsessystemet

Resumé

Det er et krav i den kommende klima- og miljøledelsesstandard ISO 14001, at organisationen arbejder efter miljøpolitik, der kommunikeres ud i organisationen og kan virke understøttende i udarbejdelsen af miljømål.

Sagsfremstilling

(5 min.)

For at opnå en ISO 14001-certificering af Albertslund Kommunes klima- og miljøledelsesarbejde, er der en række krav organisationen skal efterleve. Et af disse krav er, at topledelsen skal etablere, implementere og vedligeholde en miljøpolitik, som indenfor miljøledelsessystemets omfang passer til organisationens formål, rammer og vilkår.

Miljøpolitikken skal kunne danne grundlag for fastlæggelse af miljømål og indeholde forpligtelse til at beskytte miljøet og overholde gældende forpligtelser. Både lovkrav, standardens krav og andre bindende aftaler og forpligtelser, f.eks. kommunens vision.

På chefforums møde den 29. januar 2025 præsenterede Miljø & Teknik klima- og miljøledelsessystemet. Herunder behovet for en administrativ miljøpolitik, og det blev aftalt, at Miljø & Teknik ville udarbejde et forslag til en administrativ miljøpolitik til Chefforums godkendelse.

Kommunens vision og politikker

Klima- og miljøledelsessystemet understøtter kommunens vision for den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaberne og bidrager til realiseringen af indsatserne i Klimaplan 2050.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte miljøpolitikken med bemærkning om, at henvisning til styringshierarkiet skal tilføjes som fodnote.

Bilag

Administrativ miljøpolitik

Punkt 9: Temadrøftelse

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at Chefforum drøfter temaet

Resumé

Chefforum skal forberede revision af Klimaplanen i 2025. Det forudsætter, at Chefforum har et fælles vidensniveau om den nuværende klimaplanens mål og indsatser.

Sagsfremstilling

(40 min.)

Afdelingschef for Miljø & Teknik vil præsentere en temadrøftelse om Klimaplan 2050.

Albertslund Kommune lavede som en af de første kommuner en klimaplan. Klimaplanen blev politisk vedtaget i 2021, og er én af kommunens 14 aktive politikker.

Klimaplanen kan læses her: [5972_ak_klimaplan-2050_k9.pdf](#)

I 2025 skal Klimaplanen revideres. Det skal den bl.a., fordi der er nye krav til at forbrugsbaserede udledninger (scope 3) indarbejdes i klimaplanerne fremadrettet. Det dækker bl.a. over borgernes klimaadfærd.

Formålet med temadrøftelsen er todelt:

- Alle afdelingschefer har kendskab til de mål og indsatser, som ligger i den nuværende Klimaplan 2050, med særligt fokus på mål, der hører hjemme i den enkelte chefs afdeling.
- Chefforum drøfter revision af den kommende klimaplan og giver input til arbejdet. Det skal bl.a. understøtte, at der er ejerskab til de kommende mål i klimaplanen.

Beslutning

Afdelingschef for Miljø & Teknik præsenterede temadrøftelsen, der havde til formål, at afdelingschefer har kendskab til de mål og indsatser, der hører til afdelingen i den nuværende klimaplan 2050 samt at afdelingscheferne bidrager til opstarten for revisionen af klimaplanen, der finder sted i 2025. Chefforum besluttede, at Marie Aasøe, Tanja Thor Møller, René Birkemark Olesen, Kristine Klæbel og afdelingschef for Dagtilbud & Skole skal indgå i styregruppen.

Punkt 10: 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