

# REFERAT Chefforum d. 12-05-2022

**Mødedato** Torsdag d. 12. maj 2022 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 1

## Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde.....	3
CF - Status på budget 2023.....	4
CF - Præsentation af anlægsplanen.....	5
CF - Kommissorium for arbejdsgruppe om fravær.....	6
CF - Kommissorium for arbejdsgruppe om målplaner.....	7
CF - Kommissorium for arbejdsgruppe om interne politikker.....	8
CF - Kommissorium for arbejdsgruppe for medarbejdergrundlag.....	9
CF - Nedsættelse af konsulentnetværk.....	10
CF - Rekrutterings- og uddannelsesstrategi efter høring.....	12
CF - Bemanning af valgsteder til folkeafstemning om forsvarsforbeholdet.....	14
CF - Program for fællesmøde mellem KB og Råd og nævn.....	16
CF - Vagtplan Chefforum, sommeren 2022.....	17
CF - Eventuelt/Ukraine.....	18

# **Sak 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra seneste møde**

00.01.00-A21-2-21

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

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

## **Sak 2: CF - Status på budget 2023**

00.30.00-P00-5-21

### **Anledning**

Drøftelse af status på budget 2023

### **Sagsfremstilling**

Chefforum drøfter status på budget 2023, herunder afdelingernes igangværende arbejde med budgetkatalogforslagene.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter status på budget 2023.

### **Beslutning**

Processen omkring organisationsændringen blev drøftet.

I forhold til Budgetkataloget er arbejdet godt i gang. Ved næste møde gennemgår Chefforum de enkelte forslag, hvor afledte effekter af forslagene kan drøftes bredt.

## **Sak 3: CF - Præsentation af anlægsplanen**

00.30.08-000-1-22

### **Anledning**

Der er udarbejdet både et bruttoscenarie og et reduceret scenarie af anlægsplanen til budget 2023. Chefforum bedes drøfte konsekvenserne af det reducerede scenarie.

### **Sagsfremstilling**

Miljø & Teknik har med input fra afdelingscheferne udarbejdet et forslag til en anlægsplan, der indeholder de nødvendige investeringer i byens vedligeholdelse og udvikling, det såkaldte bruttoscenarie. Dette scenarie har været behandlet på Styregruppen for budgetforberedelse (STG) i april. Investeringerne i bruttoscenariet er betydeligt højere end de økonomiske rammer giver mulighed for.

Derfor har Miljø & Teknik udarbejdet et reduceret scenarie af anlægsplanen, hvor formålet har været at afstemme investeringsniveauet med de økonomiske rammer. Her er kun medtaget de absolut mest nødvendige anlægsaktiviteter. En del investeringer er helt udgået, så de udføres ikke længere, mens andre er forudsat finansieret af driftsbudgetter på de enkelte ansvarlige afdelingsområder fx en række analyser. Endeligt er en række projekter økonomisk reduceret eller udskudt til efter overslagsårene. De nærmere konsekvenser af det reducerede scenarie fremgår både af anlægsplanens reducerede scenarie og er desuden oplistet i dagsordenspunkt til møde i STG den 9. maj 2022, som er vedlagt som bilag.

Både bruttoscenariet og det reducerede scenarie er vedlagt som bilag.

### **Kommunikation**

Bilagene er lukket, idet de indeholder fortrolige oplysninger om ejendomme og projekter.

### **Indstilling**

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at CF drøfter konsekvenserne af det reducerede scenarie af anlægsplanen.

### **Beslutning**

Regenearket blev gennemgået og drøftet, idet Chefforum havde følgende kommentarer:

Det er væsentligt at få afklaret afledte driftsudgifter. Det gælder f.eks. i forhold til Ridecentret og på skoleområdet, i forhold til afhængigheder med besparelsesforslag. De steder, hvor det er tilfældet skal afhængighederne afdækkes.

Vi skal være opmærksomme på anlægsrammen, som stadig ikke dækker det reducerede bruttoanlæg.

Kommentarer skal sendes til Frederik Lerche og Marie Guldborg gerne inden den 24. maj 2022.

## Sak 4: CF - Kommissorium for arbejdsgruppe om fravær

81.28.00-P20-1-22

### Anledning

På Chefforums møde den 24. marts 2022 blev det besluttet, at der blandt andet skulle nedsattes en arbejdsgruppe om sygefravær. Arbejdsgruppen skulle have input fra Store Lederdøgn den 7.-8. april 2022.

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen om sygefravær er nu nedsat og har afholdt sit første møde den 3. maj 2022. På mødet blev kommissoriet drøftet, så det kunne blive lagt op til Chefgruppens møde den 12. maj 2022, se vedlagte.

### Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at Kommissorium for fravær godkendes

### Beslutning

Godkendt, idet Chefforum havde følgende bemærkninger:

Vi skal have en opmærksomhed på at vi sikrer at der overenstemmelse mellem udmeldinger fra f.eks. Jan Hjøllund og faktiske procedurer i kommunen.

Vigtigt at vi får understreget at det kommissoriet drejer sig specifikt om sygefravær og ikke fravær bredt.

Kan der laves en specifik beslutning omkring langtidsfravær?

Kunne, der være en pointe i at kunne arbejde aktivt med forebyggelse, f.eks. af medarbejdergrupper, der bliver nedslidt?

Det er vigtigt at KommuneMEDs fokus for 2022 indarbejdes i implementeringsplanen. Husk også matrix derfra.

Kunne kommissoriet udvides med en række holdninger i stil med - når xx sker, så mener vi...?

Husk også koblingen til interne politikker.

### Vedlegg

Kommissorium - Fravær

## **Sak 5: CF - Kommissorium for arbejdsgruppe om målplaner**

00.00.00-A00-5-21

### **Anledning**

På Chefforums møde den 24. marts 2022 blev det besluttet, at der blandt andet skulle nedsættes en arbejdsgruppe om målplaner. Arbejdsgruppen skulle have input fra Store Lederdøgn den 7.-8. april 2022.

### **Sagsfremstilling**

Gruppen er nu nedsat og forelægger kommissorium til godkendelse.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at kommissoriet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt, idet Chefforum havde følgende bemærkninger:

Produktet er udvidet med dialogværktøjer til at supplere skabelonerne, for at sikre at der bliver en erfaringsopsamling i forhold til om det vi gør virker.

Godt med styrket opfølgning på politiske mål. Men vigtigt med overvejelser om, når vi skal gøre mere af noget, så er der måske også noget, som vi skal gøre mindre af.

Målplanernes helt konkrete udformning afventer beslutningen om vision, politiklandskab og budgetaftaler.

Ordet målplan skal måske defineres, så der er fælles forståelse.

Vigtigt at vi får skrevet det tydeligt ind, hvordan man kan understøtte hinanden på tværs gennem konkrete mål.

### **Vedlegg**

Kommissorium for arb.gruppe for målplaner.pdf

## **Sak 6: CF - Kommissorium for arbejdsgruppe om interne politikker**

00.00.00-A00-5-21

### **Anledning**

På Chefforums møde den 24. marts 2022 blev det besluttet, at der blandt andet skulle nedsættes en arbejdsgruppe om revision af interne politikker. Arbejdsgruppen skulle have input fra Store Lederdøgn den 7.-8. april 2022.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsgruppen er nu nedsat og forelægger kommissorium til godkendelse.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at kommissoriet godkendes.

### **Beslutning**

Godkendt, idet Chefforum havde følgende bemærkninger:

Det skal fremgå, f.eks. af en bilagsliste, hvilke politikker der indgår i arbejdet.

Vigtigt at vi er kritiske i forhold til, hvilken værdi de enkelte dokumenter skal give.

Der er nogle formuleringer som bør ændres - Gruppen formulerer ikke, men kommer med anbefalinger.

Vi skal have en opmærksomhed på, at medarbejderne inviteres langt ind i ledelsesretten.

Vigtigt at have modtageren for øje i anbefalingerne - f.eks. hvem skriver vi til, hvem har behovet for at en særlig retningslinje følges.

### **Vedlegg**

Kommissorium for arbejdsgruppe.docx

# Sak 7: CF - Kommissorium for arbejdsgruppe for medarbejdergrundlag

00.00.00-A00-5-21

## Anledning

På Chefforums møde den 24. marts 2022 blev det besluttet, at der blandt andet skulle nedsættes en arbejdsgruppe om medarbejdergrundlag. Arbejdsgruppen skulle have input fra Store Lederdøgn den 7.-8. april 2022.

## Sagsfremstilling

Gruppen er nu nedsat og forelægger kommissorium til godkendelse i Chefforum.

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at kommissoriet godkendes.

## Beslutning

Godkendt med følgende kommentarer:

Der skal være en konsekvensretning af det formelle omkring, hvor lederne hører til, og skriv SPL helt ud af hensyn til læsbarhed.

Det skal være tydeligt, at Ledelses- og medarbejdergrundlaget er et middel til at lykkedes sammen, men også et middel til at lykkedes monofagligt og i den daglige drift.

Vi skal være opmærksomme på, at når noget bliver overordnet, så sker der en stor konkret, lokal oversættelse.

Det kan måske skrives ind, hvornår og hvordan man anvender grundlaget i det daglige.

## Vedlegg

Kommissorium for arbejdsgruppe; Ledelses- og medarbejdergrundlag - godkendt

## Sak 8: CF - Nedsættelse af konsulentnetværk

81.00.00-A00-4-22

### Anledning

I forbindelse med det fælles ledelsesudviklingsforløb som startes op efter sommerferien 2022, skal der også iværksættes et udviklingsforløb for interne konsulenter. Konsulentnetværkets sammensætning drøftes.

### Sagsfremstilling

Arbejdet med et nyt styringslandskab er påbegyndt med formålet om at skabe en gennemskuelig og præcis oversættelse af de politiske mål til de mange ledere og medarbejdere i kommunen. Inden for disse rammer er det planen at iværksætte et fælles lederudviklingsforløb (opstart august 2022) for direktører, chefer og ledere. Målet er at give lederne et fælles sprog og udgangspunkt for at iværksætte den nye måde at arbejde på og knytte lederne tættere sammen i både den vertikale- og horisontale ledelseskæde. I tilknytning til lederudviklingsforløbet iværksætter vi også et udviklingsforløb for interne konsulenter, som har til formål at udvikle konsulenternes praksis og sikre, at de på tværs af stabs- og fagområder kan understøtte og være med til at udvikle den måde, vi fremover skal arbejde indenfor rammerne af et nyt styringslandskab.

Som et led i konsulenternes udviklingsforløb vil konsulenterne få til opgave dels at bidrage til tilrettelæggelsen og faciliteringen af de fire arbejdsseminarer for lederne, dels at understøtte ledere i det efterfølgende implementeringsarbejde. Forud for hvert af de fire lederseminarer mødes konsulenterne i netværksmøder (½ dag) med Klaus Majgaard, hvor metoder og fremdrift drøftes i lyset af udvalgte teorier om udvikling af strategiske ledelsesfællesskaber. Konsulentnetværkets udviklingsforløb vil have 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 tværfagligt blik- og sikre at udviklingstiltag koordineres på tværs af fagområde, når det er relevant
- tydelige rammer for tværfaglig opgaveløsning som en integreret del af vores 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.

Se også bilag med Majgaards vedlagte oplæg, der nu er opdateret med tidsplan og en mere nuanceret beskrivelse af udviklingsforløbet for konsulenterne.

I tillæg til de fire ½ dage med Majgård, deltager konsulenterne også i den sidste del af Chefforums etableringsseminar i august og fortsætter selv dagen efter. Endelig er det planen at konsulenterne også mødes, på bagkant af de første tre arbejdsseminarer for at koordinere og sparre om opgaver frem mod næste seminar samt deltage i en fælles kompetenceudvikling. Eksempler på kompetenceudviklende tiltag kan fx være: Facilitering (fysisk og digitalt), Borgerinddragelse (fysisk og digital) og Implementering. Det vil være Sekretariat for Politik og Ledelse der tilrettelægger og gennemfører de tre opfølgende møder i konsulentnetværket, som typisk vil have en varighed på 3 - 4 timer.

Netværket skal have en volumen på mellem 15-30 deltagere, med repræsentanter fra alle afdelinger. Konsulenterne udvælges 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

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum udvælger de konsulenter, som skal indgå i konsulentnetværket på baggrund af de opstillede kriterier.

## **Beslutning**

Godkendt, idet hver chef melder deres deltager ind til Anne Mette Holme eller Morten Michaelsen. Dette blev for manges vedkommende gjort allerede på mødet.

Det blev på mødet undersreget, at dette netværk skal være det eneste netværk for kommunens konsulenter, derfor nedlægges tidligere netværk, så fremt de stadig er aktive.

## **Vedlegg**

Oplæg til ledelsesudvikling i Alb v3.docx

# Sak 9: CF - Rekrutterings- og uddannelsesstrategi efter høring

00.01.00-A21-2-21

## Anledning

Chefforum skal drøfte høringssvar, samt proces for udarbejdelse af lokale handlingsplaner efter Rekrutterings- og uddannelsesstrategien.

## Sagsfremstilling

Der er i marts 2022 gennemført en høringsproces i forbindelse med udarbejdelsen af Albertslund Kommunes Rekrutterings- og uddannelsesstrategi. Følgende afdelinger har været inddraget i høringsprocessen – via Chefforum: Skoler & Uddannelse, Borger & Arbejdsmarked, Miljø & Teknik, Kultur, Fritid & Erhverv, Voksensocialafdelingen, Dagtilbud, Økonomi & Stab samt Børne- & Familieafdelingen.

Det forventes, at den færdige strategi skal behandles i Ældreudvalget og i Børne- og Skoleudvalget på maj/juni's udvalgs møder.

Der er udarbejdet en Hvidbog, som indeholder en opsamling af de indkomne høringssvar. Høringssvarene er tilføjet i deres fulde længde. Afdelingen for Sundhed, Pleje & Omsorg har i sin funktion som projektleder tilføjet kommentarer til høringssvarene med vurderinger af høringssvarene. Skemaet er opdelt i henholdsvis høringssvar der vedrører selve strategien samt høringssvar, som efter Forvaltningens vurdering, vedrører det kommende arbejde med konkrete handleplaner og som derfor ikke indgår i selve strategien.

## Indstilling

Afdelingschefen for Sundhed, Pleje & Omsorg indstiller,

1. at Chefforum tager Hvidbogen til efterretning og drøfter relevante høringssvar samt Forvaltningens vurderinger,
2. at Chefforum drøfter hvordan arbejdet med de konkrete handleplaner skal rammesættes samt hvorvidt handleplanerne skal godkendes politisk i de enkelte fagudvalg. Afdelingen for Sundhed, Pleje & Omsorg anbefaler, at arbejdet med de lokale handleplaner forankres i de enkelte områder. Ved tværgående handleplaner, placeres ansvaret centralt. Fx er der igangsat en handleplan for en rekrutteringskampagne, som er forankret i HR.

## Beslutning

Godkendt, idet Chefforum havde følgende bemærkninger:

Måske, der entn i selve strategien eller i sagsfremstillingen skal stå noget om Rekrutteringstaskforcen. Der skal være en kobling, om ikke i strategien, så i hvert fald i praksis.

Måske vi skal være opmærksomme på ikke at kalde den en brandingkampagne, men en strategi for branding, for det skal være bredere.

Kan vi se på rekrutteringspakkerne i forbindelse med at stillinger oplys. f.eks. i forhold til billedmateriale, som kan være misvisende i forhold til stillingerne.

Kommunikation skal indover.

## Vedlegg

4548 Rekrutterings- og uddannelsesstrategi, folder JAN2022 A4\_8.pdf

Høringssvar Rekrutterings- og uddannelsesstrategi.docx

# Sak 10: CF - Bemanding af valgsteder til folkeafstemning om forsvarsforbeholdet

84.00.00-P35-1-22

## Anledning

Chefforum godkender bemandingsplan for kommunens afstemningssteder til folkeafstemningen om forsvarsforbeholdet den 1. juni 2022.

## Sagsfremstilling

Den 1. juni 2022 skal danskerne igen til stemmeurnerne. Denne gang til en folkeafstemning om afskaffelse af det danske forsvarsforbehold i EU-samarbejdet.

Ved valg og folkeafstemninger har Chefforum ansvar for at sikre bemandingen af kommunens fem afstemningssteder. Dette gælder blandt andet ved, at Chefforum udpeger holdledere og holdlederassistenter, samt bemandingsplanen godkendes. Såfremt, at valgsekretariatet har udfordringer med at udfylde bemandingsplanen vil Chefforum også inddrages i, at sikre at der er nok medarbejdere til at løse opgaven om en valghandling i kommunen.

Vedlagt som bilag til denne sag er et notat, hvor rollefordeling og kompetencer på afstemningsstederne kort beskrives.

Idet, at der i novembermåneden blev afholdt kommunalvalg er der allerede udpeget 5 holdledere- og holdlederassistenter som går igen fra seneste valg.

Foruden holdleder- og holdlederassistent skal hvert valgsted bemandses af 4-6 administrative medarbejdere pr. valgsted, samt et fintællingshold dagen efter afstemningsdagen. Der ved denne afstemning kun behov for et fintællingshold på hvert afstemningssted modsat ved seneste Kommunalvalg, hvor der var to fintællingshold pr. afstemningssted. Dette skyldes, at fintællingen dagen efter afstemningen finder sted i Høje Taastrup.

Holdledere og holdlederassistenter har været rundt i organisationen for at samle deres hold til afstemningsstederne. På baggrund af deres tilbagemeldinger er udarbejdet en bemandingsplan som godkendes af Chefforum.

Chefforum bedes hjælpe med at finde minimum 4 suppleanter til fintællingsdagen den 2. juni. Fintællingen foregår i Høje Taastrup Kommune.

Opgaven honoreres og det følger ikke af honoreringsaftalerne, at honoreringen forudsætter, at medarbejderne melder sig frivilligt. Deltager man som fintæller inden for normal arbejdstid honoreres dette ikke. Fintællingen finder sted inden for normal arbejdstid.

Honoringsaftalen kan findes her: <https://medarbejdersiden.albertslund.dk/media/5fgnalrx/underskrevet-aftale-om-honorering-ved-valg21-alle-underskrifter-samlet.pdf>

Øvrig information om valg i kommunen kan findes på valgsitet på medarbejder siden: <https://medarbejdersiden.albertslund.dk/vaerktoejer/valg-og-afstemning/valghaandbogen>

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum finder minimum 4 suppleanter til fintællingsdagen den 2. juni 2022
2. at Chefforum godkender bemanning af afstemningssteder

## **Beslutning**

Godkendt.

## **Vedlegg**

Notat - information om bemanning af valgsteder

Bemanningsoversigt til CF

# Sak 11: CF - Program for fællesmøde mellem KB og Råd og nævn

00.22.00-P35-1-22

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at programmet for fællesmødet mellem kb og råd og nævn tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Det årlige fællesmøde mellem kommunalbestyrelsen og råd/nævn afholdes d. 18 maj kl. 18.30-20.30.

Formål:

Temaet for fællesmødet i 2022 er Albertslund Kommunes reviderede vision, der sendes i høring d. 10 maj. Formålet med fællesmødet er at facilitere en dialog om den nye vision.

På mødet faciliteres en refleksion over visionens betydning for arbejdet i de enkelte råd/nævn. Deltagerne opfordres til at benytte mødet til at formulere eventuelle høringssvar til den nye vision. Chefernes opgave på dagen er, at facilitere grupperne og at skrive drøftelserne ned. Notaterne fra drøftelserne skal have status af høringssvar.

Program

18.30 – Velkomst v. Steen Christiansen

18.45 – Bag om visionen v. Henrik Harder

19.00 – Samtalesalon pt. 1: Udforsk visionens spor

19.30 – Pause

19.35 – Samtalesalon pt. 2: Visionen som fundament for vores arbejde

20.20 – Opsamling og tak for i aften

Deltagere

- Kommunalbestyrelsen: Som minimum alle udvalgsformænd
- Råd og nævn, herunder Idrætsrådet, Sundhedsrådet, Handicaprådet, Udsatterrådet, Ældrerådet, Ungerådet, Skolerådet, Brugergruppen, Naturgruppen.
- Fra forvaltningen: direktørforum, chefforum og konsulenter

## Beslutning

Taget til efterretning, idet drejebog skal udsendes til Chefforum.

## **Sak 12: CF - Vagtplan Chefforum, sommeren 2022**

00.01.00-A21-2-21

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum aftaler hvem der har bagvagt i de forskellige uger

### **Sagsfremstilling**

I vedlagte skema er den foreløbige ferieplan for Chefforum i sommeren 2022. Alle chefer bedes melde deres ferieuger ind til Morten Michaelsen inden udgangen af uge 20, hvorefter den færdige plan sendes til Chefforum.

### **Beslutning**

Alle melder ind til Morten i løbet af den næste uge. SPL udarbejder forslag til kalender med bagvagter på baggrund af det, som bliver meldt ind.

### **Vedlegg**

Ferieplan - CF - 2022

## **Sak 13: CF - Eventuelt/Ukraine**

00.01.00-A21-2-21

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes.

### **Beslutning**

AO Johansen skal anerkendes for at have huset ukrainere.

Administrationsanalysen blev drøftet. Chefforum opfordres til at drøfte eventuelle uklarheder med økonomi.