

# REFERAT Chefforum d. 05-12-2017

**Mødedato**    Tirsdag d. 05. december 2017 kl. 12:00

**Mødested**    Mødelokale 2

## Indholdsfortegnelse

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....               | 3  |
| CF - Principper for HR.....                                 | 4  |
| CF - Input til ØS's foreløbige virksomhedsplan.....         | 6  |
| CF - Kvalificering og beslutning af nye netværkstemaer..... | 7  |
| CF - Fremtidig administrativ budgetproces.....              | 8  |
| CF - Oplæg til Økonomisk politik 2018-2021.....             | 10 |
| CF - Ledelsens miljømøde 2017.....                          | 12 |
| CF - Evaluering af AlbertslundPraktik.....                  | 13 |
| CF - Evt.....                                               | 15 |

## **Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat**

00.01.00-A00-3-17

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum godkender dagsordenen for mødet.
2. at chefforum godkender referatet af 15. november 2017.

### **Beslutning**

Chefforum godkendte dagsordenen for mødet, og referatet for mødet af 15. november 2017.

## Punkt 2: CF - Principper for HR

81.00.00-A00-3-17

### Anledning

For at skabe en mere strategisk tilgang til den centrale HR indsats, og derigennem øge værdien af HR i Albertslund Kommune, har Økonomi og Stab udarbejdet et forslag til en række styrende principper for HR. Forslaget ønskes drøftet i Chefforum.

### Sagsfremstilling

Den tværgående HR enhed består af seks medarbejdere i Økonomi og Stab. HR varetager opgaver indenfor personalejura, organisationsudvikling, leder- og medarbejderudvikling, netværksledelse, sygefraværs og -trivselsindsatser, arbejdsmiljø og procesfacilitering.

I løbet af det seneste år har HR oplevet en stor efterspørgsel fra organisationen, som ønsker at HR i endnu højere grad kommer ud i organisationen og underviser, inspirerer, faciliterer og driver (fx opfølgings-) processer. Samtidig efterspørger bl.a. Chefforum og KommuneMED i større grad at HR løser mange og ofte omfattende opgaver af mere administrativ karakter (konceptudvikling, data, sagsproduktion m.m.). Samlet set er der tale om en efterspørgsel på HR, som er mere omfattende, end den indsats, der i dag prioriteres i HR. Samtidig oplever HR, at en (for) stor del af enhedens opgaver, mere har karakter af brandsluknings- og ad hoc arbejde end af forebyggelse og udvikling.

På den baggrund har HR interesseret sig for, hvordan organisationen oplever den samlede HR indsats. Vi har derfor samlet og systematiseret input fra en lang række ledere og enkelte medarbejderrepræsentanter. Det er dels foregået gennem en struktureret opsamling på de tilbagemeldinger HR løbende får fra organisationen, dels via 9 semistrukturerede interviews med ledere på alle niveauer samt enkelte medarbejderrepræsentanter. De mange input er indgået i en intern proces i HR, der dels har skabt en fælles indsigt i den samlede opgaveportefølje, som HR varetager i dag. Dels har stillet skarpt på de erfaringer, forventninger og behov, der forbindes med HR i Albertslund Kommune.

Med udgangspunkt i ovenstående proces fremlægger Økonomi & Stab hermed principperne for HR's understøttelse af organisationen de kommende år, inkl. de særlige indsatser HR ser i pipelinen (Se Bilag 1). Principperne skal være med til at understøtte HR i en mere optimal udnyttelse af enhedens ressourcer med fokus på en mere proaktiv indsats, der understøtter og udfordrer ledere i AK og som samtidig indebærer en pligt til at intervenere, når vi ser en ledelse, der ikke matcher Albertslunds DNA, vores (kommende) ledelsesgrundlag og de fælles værdier, vi står på.

Derudover ønskes en drøftelse af håndteringen af de behov og opgaver, som HR ikke løfter, men som efterspørges i organisationen (Se Bilag 2).

### Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi og Stab indstiller;

1. At chefforum tager 'Principper for HR' til efterretning
2. At chefforum drøfter, hvordan organisationen skal håndtere de behov og den efterspørgsel, som HR ikke prioriterer

### Beslutning

Chefforum tog 'Principperne for HR' til efterretning, med følgende bemærkninger:

- Det er gode principper som er meget relevante i forhold til den ledelsesopgave der ligger i organisationen.
- Det er vigtigt at nævne det store arbejde der faktisk gøres i HR i forhold til MED-strukturen.

Chefforum drøftede hvordan organisationen skal håndtere de behov som HR ikke kan imødekomme, med følgende bemærkninger:

- En af de opgaver der er vigtig at prioritere er onboarding og en fast praksis på hvordan man laver en god introduktion til nye medarbejdere eller ledere. Der er steder hvor man har godt styr på at tage i mod nye kollegaer, og andre steder hvor der er mindre godt styr på det. Måske kunne man arbejde med at få engageret nogle af de medarbejdere der er gode til at lave introduktion i at lave noget fælles. Der var enighed om at igaangsætte en arbejdsgruppe med fx niveau 4-ledere der har gode introprogrammer, evt. med bistand fra afdelingscheferne, med henblik på at lave et Albertslund forslags, bl.a. på baggrund af Glostrup-modellen.
- Vi er også nødt til at have et blik på rekrutterings-delen. Der er område hvor vi allerede nu har svært ved at rekruttere. Der skal udarbejdes en oversigt over de områder hvor vi kan få svært ved at rekruttere være presset på rekrutteringen. Det blev foreslået at lave en skabelon for det gode stillingsopslag.
- Der arbejdes med at bruge lederforum-møderne til at håndtere nogle af de opgaver der ligger her, fx hvordan vi alle steder bliver skarpe på at skrive det gode stillingsopslag.

- I forhold til relationsdannelse og netværk for ledere er vi faktisk inde i en kerneledelsesopgave. Det vil ikke være rigtig at placere det i netværksstrukturen. Hvis vi ser en fordel i at sætte ledere sammen på tværs af områder, kan det være en fordel at sætte dem sammen om en opgave, så der er en forventning til at de løser noget i fællesskab. Når trivselsundersøgelsen er lavet, og vi får kigget på ledelses-delen i den, så drøftes det igen i dette forum om og hvordan der kan arbejdes med relationsdannelse og netværk for ledere.

## **Bilag**

Bilag 1: Principper for HR - nov. 2017

Bilag 2: Organisationens efterspørgsel på HR opgaver - nov 2017

## Punkt 3: CF - Input til ØS's foreløbige virksomhedsplan

00.15.10-K07-9-17

### Anledning

Økonomi- og Stabs virksomhedsplan præsenteres i denne sag i en foreløbig form. Formålet er, at give Chefforum mulighed for at komme med input til den endelige plan for Økonomi og Stab inden planen færdiggøres

### Sagsfremstilling

Økonomi og Stab adskiller sig fra den øvrige organisation ved først og fremmest at arbejde på de indre linjer og understøtte de øvrige afdelinger i Albertslund Kommune. Økonomi og Stab præsenterer sin virksomhedsplan for Chefforum i en foreløbig udgave, for at sikre:

- at de øvrige afdelingers fokus og prioriteringer bliver reflekteret i Økonomi og Stabs virksomhedsplan
- at planen som helhed understøtter og udvikler den samlede organisation. .

### Indstilling

Chefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at Chefforum kommer med input til Økonomi og Stabs endelige virksomhedsplan

### Beslutning

Chefforum gav følgende inputs til ØS' foreløbige virksomhedsplan:

- I forhold til målet om demografisk analyse er det vigtigt at være opmærksom på at der er nogle steder vi skal kunne følge tættere med. Det ligger selvfølgelig i befolkningsprognose-konceptet, men det kunne godt tydeliggøres at vi skal have oparbejdet en stærk praksis på ældreområdet, fx i forhold til plejeboliger.
- I forhold til en digital kompetent kommune er det vigtigt at tydeliggøre at der fortsat arbejdes med skypeløsninger og muligheden for at holde møder uden at være der fysisk. I samme indsatsområde skal det være tydeligt hvilken forskel en moderne IT-arbejdsplads skal gøre for organisationen. Endvidere skal det tydeliggøres at vi fortsat arbejder med udviklingen af digitalisering via Digitaliseringsforeningen, og at vi styrker dette samarbejder og spiller proaktivt ind i det.
- Generelt kunne det også være tydeligere med et fokus på at vi leder efter at kvalificere opgaveløsningen ved at kigge efter samarbejder - også eksternt.

### Bilag

Bilag 1; Virksomhedsplan 2018-2020

## Punkt 4: CF - Kvalificering og beslutning af nye netværkstemaer

00.16.00-A26-12-17

### Anledning

To gange årligt igangsætter chefforum netværk. Projektgruppen til Fælles om Målet fremlægger denne gang to netværkstemaer til kvalificering og beslutning.

### Sagsfremstilling

Projektgruppen for Fælles om Målet, har med afsæt i Implements analyse "Udsatte borgere på tværs" formuleret 2 netværkstemaer.

De 2 temaer er henholdsvis

- Segmentet B3: "Borgere yngre end 60 år som modtager personlig og praktisk hjælp for mere end 25.000 kr." med Helle Wagner Gehlert som referenceleder
- Segmentet F1 "Borgere med kontanthjælp samt genoptræning" som tager udgangspunkt i familiesegmentet F1 i Implements analyse, med Ida Kock Møller som referenceleder

Begge segmenter er valgt ud fra

1. At udfordringen er egnet til at arbejde netværksbaseret med
2. At fokus i netværkstemaerne "rammer ind" i organisationen andre steder end de temaer der pt. arbejdes i netværk med
3. At der er både besparelspotentiale og volume i segmenterne

Dog er projektgruppen stadig igang med at drøfte hensigtsmæssigheden i B3 - og vil efter kvalificeringen i CF tage endelig stilling til hvorvidt B3 arbejdes med som netværk.

Efter planen vil:

- netværksledere være på plads inden juleferien
- temaerne blive kvalificeret i temapanel bestående af niveau 4 og 5 ledere med relevans for de pågældende temaer d. 18. januar
- netværkene følger procesplanen for netværk, og de nydesignede løsninger vil blive testet senest i oktober 2018.

### Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at temaerne kvalificeres med henblik på godkendelse
2. referenceledelsen på temaerne godkendes

### Beslutning

Chefforum drøftede oplægget til de nye netværkstemaer.

Det blev besluttet at projektgruppen går tilbage og kigger på segmenterne, og vurderer hvilke segmenter der kan indfri målsætningen om en besparelse, og i hvilken organiseringsform der skal arbejdes med segmenterne.

### Bilag

Tema - B3, Borgere yngre end 60 m. personlig og praktisk hjælp

Tema - F1, Borgere med kontanthjælp samt genoptræning

Referencelederens rolle

## Punkt 5: CF - Fremtidig administrativ budgetproces

00.01.00-A26-1-17

### Anledning

ØS er i gang med at revidere den administrative budgetproces. Baggrunden er, at der også i årene frem er brug for en stram økonomisk og helhedsorienteret styring for at kunne finansiere velfærden og udviklingen af byen. Der lægges op til en faseopdelt budgetproces, der skal give overblik, gennemsigtighed og handlemuligheder. Det skal være tydeligt:

- hvornår hvem gør hvad i den administrative budgetproces, og dermed også tydeligt, hvornår det er muligt at påvirke i løbet af processen.
- hvilke tal udgiftsbudget, 1. budgetforslag m.v. bygger på. Dette sker både igennem en tydelig faseopdeling og en forenkling af delelementer i processen.

For at give et afsæt for DIFs helhedsorienterede forberedelse af budgettet lægger den reviderede budgetproces op til, at DIF behandler udgiftsbudgettet samt budgetkatalog, forslag til budgetudvidelser og et kvalificeret forslag til anlægsplan primo juni. Oplægget til den administrative budgetproces er sat sammen, så det kan gennemføres uanset, at den politiske budgetproces kan variere fra år til år.

### Sagsfremstilling

ØS' arbejde med budgetprocessen har taget udgangspunkt i, at mange aktører er med til at få budgetprocessen til at lykkes med afdelingschefer, direktører, Miljø & Teknik omkring forslag til anlægsplanen og ØS som særlige aktører. I afdelingerne har særligt afdelingscheferne en rolle og et ansvar i budgetprocessen, men også nøglemedarbejdere medvirker for eksempel i udarbejdelse af analyser til budgetkatalog og eventuelle behov for udvidelser af budgettet. Afdelingschefernes medvirken til at udvikle den fremtidige administrative budgetproces er afgørende for en samlet proces, der giver et godt afsæt for de politiske budgetforhandlinger. ØS indarbejder bemærkninger fra CFs behandling af sagen med henblik på endnu en behandling i CF før sagen går videre til behandling i DIF først i det nye år.

#### Gennemskuelig budgetlægning

Forenklingen består dels i, at det skal være gennemskueligt, hvad tal budgettet bygger på. Det betyder også en større tydelighed om, hvornår hvilke processer foregår og hvad de enkelte processer omfatter. Derfor udarbejdes der en særskilt oversigt over de væsentligste begreber i den administrative budgetproces, og hvad begreberne omfatter.

For eksempel kan der ikke løbende ændres i udgiftsbudgettet efter det samles til DIF, som behandler det primo juni. ØS samler de såkaldte "tekniske ændringer", der består af KB-beslutninger med økonomisk indhold i juni og følger af lov- og cirkulæreprogrammet fra ultimo juni. Desuden kan der være sket fejl i udarbejdelsen af udgiftsbudget og opstå væsentlige, nye skøn på konkrete områder. Tidligere har der ikke været entydighed om ændringer. ØS vil være tilbageholdende med at medtage ændringer, og afklarer konkret hvordan de enkelte potentielle tekniske ændringer håndteres. Der lægges op til, at ØS efterfølgende orienterer de enkelte chefer om de konkrete håndteringer, og at DIF orienteres om det samlede billede af tekniske ændringer i forbindelse med behandlingen af administrationen budgetforslag, før det præsenteres for KB på budgetseminaret.

#### Reduceret budgetlægningsperiode

For at kunne aflevere et udgiftsbilag til DIF primo juni er ØS' tid til at udarbejde udgiftsbudgettet reduceret med ca. 1½ måned. Starttidspunktet for udarbejdelsen af budgettet er fremskyndet til medio april, og derfor skal grundlaget for nogle områder skal justeres. Det gælder for eksempel på beskæftigelsesområdet, hvor det kommende års budget i dag vurderes på baggrund af data fra januar til april det foregående år.

Derudover er der behov for at det underliggende arbejde i budgetlægningen gøres mere enkelt. ØS gennemgår de grundlæggende principper for økonomistyring på bevillingsområderne og principperne for delområderne, og der hvor det er relevant udarbejder ØS et forslag til forenkling, som drøftes med den enkelte chef. Ud over en forenkling i arbejdet, gør det også budgetterne mere gennemskuelige.

Desuden arbejder ØS på at lette processen ved hjælp af forskellige IT-værktøjer og forbedrede skabeloner til besparelsesforslag og forslag til udvidelsesønsker. ØS er også afhængig af, at afdelingerne er opmærksomme på denne særlige belastningsperiode, når afdelingerne tilrettelægger større aktiviteter, der kræver deres økonomikonsulents rådgivning.



En proces, der tager højde for behovet for en stram økonomiske styring

Set i lyset af kommunens økonomi er der brug for, at økonomikonsulenternes rådgivning til både afdelingschefen og chefen for ØS og DIF sker med et kritisk blik på større ændringer og forudsætningerne for disse. I oplægget til fremtidig administrativ budgetproces er det gjort tydeligt, at økonomikonsulenterne har en dobbelt rådgiverrolle, som rådgivere af de enkelte afdelingschefer om budgetlægningen og i rådgivningen af chefen for ØS og DIF behandling af udgiftsbudget, budgetforslag med videre. Den dobbelte rådgiverrolle er dermed en del af ansvarligheden for at skabe råderum til driften og byens fortsatte udvikling.

## **Indstilling**

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at CF drøfter oplæg til fremtidig administrativ budgetproces

## **Beslutning**

Chefforum drøftede oplægget til den fremtidige administrative budgetproces, og der var opbakning til at det er sådan vi arbejder fremdadrettet.

## **Bilag**

Tidsplan for budgetproces

## Punkt 6: CF - Oplæg til Økonomisk politik 2018-2021

00.01.00-A00-42-17

### Anledning

Den nuværende økonomiske politik udløber med den indeværende valgperiode, og dermed til årets udgang. Der er udarbejdet et oplæg til Økonomisk politik 2018-2021, som skal behandles af det nye ØU/KB. Oplægget har været drøftet en første gang i DIF.

### Sagsfremstilling

Oplægget til den økonomiske politik er udarbejdet med baggrund i Albertslund Kommunes økonomiske situation, hvor der også i årene fremover er brug for en stram økonomisk styring for at kunne finansiere velfærden og udviklingen af byen. Desuden skriver oplægget til politikken sig ind i den politiske vision og skal understøtte en økonomisk robusthed, der giver mulighed for at agere helhedsorienteret og langsigtet.

I denne foreløbige form indeholder oplægget til økonomisk politik 6 mål, som giver en række muligheder for økonomisk styring:

1. Positiv driftsbalance på gennemsnitligt mindst 80 mio. kr. i budgetperioden, og mindst 50 mio. kr. i det enkelte år.

Nuværende mål: Positiv driftsbalance mellem 30 og 40 mio. kr. i 2017, 40 og 50 mio. kr. i 2018 og mellem 60 og 90 mio. kr. fra 2019.

2. Forventet gennemsnitlig likviditet på mindst 60 mio. kr. i hele budgetperioden.

Nuværende mål: Gennemsnitlig likviditet minimum 40 mio. kr. i budgetåret samt de efterfølgende overslagsår.

3. Ingen kassefinansierede tillægsbevillinger

Det samme mål i den nuværende politik.

4. Prioritering af ekstraordinære indtægter (på over 2 mio. kr.) skal ske i forbindelse med den årlige budgetaftale.
5. Gælden per indbygger skal forblive under 20.000 kr.

Nuværende mål: Gæld pr. indbygger højst 20.000 kr.

6. Der skal årligt findes effektiviseringer for mindst 1,0 procent af den styrbar drift. Heraf er mindst 0,5 procent temaeffektiviseringer og 0,5 procent hverdagseffektiviseringer.

Som følge af DIFs første drøftelse af oplægget, drøftes mål 4 videre. Desuden udarbejdes der en uddybning af baggrunden for målene. Desuden afholdes et ØU-temamøde forud for behandlingen af oplægget til økonomisk politik.

Flere af målene er formuleret med incitament til en flerårig budgetlægning og -styring. Dette gælder særligt mål 1, 2, 5 og 6. Dette flerårige perspektiv skal styrke robustheden i forhold til risikoen for ændringer i udligning og tilskud i de kommende år, hvor der forventes en faldende likviditet.

Et mål, mål 6, lægger op til, at nogle besparelser sker gennem effektiviseringer. Dette løser ikke hele besparelsesbehovet, men bidrager til at imødekomme en del af behovet. Nogle effektiviseringer, temaeffektiviseringer, indgår som en del af budgetkataloget. Som i dag opnås disse typisk gennem tværgående analyser af stordriftsfordele i Albertslund Kommune samlet eller i samarbejder med andre kommuner, automatisering og effektivisering af tværgående arbejdsgange. Indkøbsbesparelsen i budgetaftalen for 2018 er et eksempel. Desuden opnås effektiviseringer gennem hverdagseffektiviseringer, hvor budgetterne nedskrives med 0,5%. De pengeposeansvarlige ledere har ansvaret for implementeringen, og de konkrete hverdagseffektiviseringer findes i samarbejde mellem ledere og medarbejdere i kraft af deres viden om opgaver og muligheder for at gøre ting lettere indenfor det eksisterende serviceniveau. Hverdagseffektiviseringerne kan ses som et alternativ til forskellige typer af grønthøster-besparelser. Det er væsentligt, at transaktionsomkostningerne ved hverdagseffektiviseringer ikke bliver store, herunder at der er en smidig og ikke-ressourcekrævende dokumentationsform.

### Indstilling

Afdelingchefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at oplæg til Økonomisk politik 2018-2021 drøftes

## **Beslutning**

Chefforum drøftede oplægget til økonomisk politik 2018-2021 med følgende bemærkninger:

- Der er en opgave i kommunikationen omkring den økonomiske situation til den nye kommunalbestyrelse, fx ved andre præsentationer af likviditetskurven som tydeliggør hvad der skal til for at vende udviklingen.
- Det foreslås at der arbejdes med at afdrag på lån lægges ind som en del af den sktrukturelle driftsbalance. Generelt arbejdes der med at være skarp på hvilke faste udgifter der er hvert år, og hvilket politisk spillerum der så herefter er.
- Hvis der er skal arbejdes med hverdagseffektiviseringer er det vigtigt med en drøftelse af hvad en 'effektivisering' er, og at dem der skal finde dem, bliver klædt på til at kunne. Samtidig er det vigtigt at være tydeligt omkring hvilke effektiviseringer der er taget, da det let kan komme til at blive uigennemskueligt.

## **Bilag**

Oplæg til Økonomisk politik 2018-2021

Baggrund for oplæg til mål

## **Punkt 7: CF - Ledelsens miljømøde 2017**

09.00.00-P35-2-17

### **Anledning**

Drift & Service orienterer årligt om status på kommunens interne miljøarbejde.

### **Sagsfremstilling**

Som en fast del af det systematiske miljøarbejde orientere Drift & Service om status på kommunens interne miljøarbejde. Orienteringen fokuserer på aktuelle forhold af ledelsesmæssigt relevans.

Orienteringen fremgår af bilag 1, hvorfra der henvises til yderligere bilag.

### **Indstilling**

Afdelingschefen for Drift & Service indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning
2. at forslag til Fælles miljøindsats for 2018 vedtages
3. at der i løbet af 2018 gennemføres en modernisering af miljøpolitikken

### **Beslutning**

Chefforum blev orienteret om aktiviteter og resultater i det systematiske miljøarbejde. Følgende punkter blev gennemgået:

- Miljøseminarer
- Ekstern miljørevision
- Lokale miljømål
- Fælles miljøindsatser
- Klager over miljøforhold
- Forretningsmæssige ændringer
- Miljøpolitik

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Chefforum vedtog forslaget til 'Fælles Miljøindsats for 2018'.

Chefforum gennemgik miljøpolitikken, og vedtog at der i løbet af 2018 gennemføres en modernisering af den. Når denne er lavet, fremlægges den for chefforum igen inden den sendes til politisk behandling.

### **Bilag**

Bilag 1 - Orientering om kommunens systematiske miljøarbejde

Bilag 2: List of finding med lukkede afvigelser

Bilag 3: Certifikat 2017.pdf

Bilag 4: Lokale miljømål 2017

Bilag 5: Fælles miljøindsats 2018 - Indkøb

Bilag 6: Miljøpolitik

## Punkt 8: CF - Evaluering af AlbertslundPraktik

87.15.00-A00-1-16

### Anledning

Alle ansatte i Albertslund Kommune har fået tilbud om at deltage i AlbertslundPraktik, som blev gennemført for første gang i uge 44 i 2017. Albertslundpraktik har til formål at skrue op for innovationen i det daglige på tre forskellige måder:

1. Ved at blive bedre til det, vi allerede gør, fordi vi ser, hvordan andre løser lignende opgaver
2. Ved at få inspiration til nye og anderledes måder at gøre tingene på, fordi vi bliver konfronteret med en anden tilgang, en anden faglighed eller blot en anden arbejdsplads
3. Ved at få egen praksis lidt på afstand og dermed gøre det nemmere at spotte eventuelle dårlige vaner og procedurer i "egen butik"

I denne sag præsenteres evalueringen af AlbertslundPraktik, og der ønskes i den forbindelse en drøftelse af, hvorvidt initiativet skal gentages i 2018.

### Sagsfremstilling

I alt 45 ledere og medarbejdere tilmeldte sig som praktikanter til AlbertslundPraktik, imens 28 ledere og medarbejdere tilmeldte deres arbejdsplads/sig selv som praktikværter. Derudover er arrangørerne tilfældigt stødt på flere medarbejdere, der har gennemført praktik uden at tilmelde sig formelt. Disse uformelle praktikforløb indgår ikke i denne sag.

Ud af de 45 tilmeldte praktikanter, havde 15 selv fundet et praktiksted. De resterende 30 medarbejdere blev matchet med et praktiksted, på baggrund af de ønsker praktikanten havde angivet (i sin tilmelding) til praktikindhold og/eller praktiksted. I 13 af de 30 tilfælde lykkedes det at matche de tilmeldte praktikanter med tilmeldte praktikværter.

De 45 tilmeldte praktikanter kommer primært fra Rådhuset, Jobcentret eller Sundhedshuset (ni kommer fra forskellige decentrale enheder). Til gengæld har mere end halvdelen af de centralt ansatte medarbejdere og ledere gennemført deres praktik i decentrale enheder som fx Herstedøster Skole, Materialegården eller Familiehuset.

Alle deltagere i praktikken blev bedt om at benytte det understøttende koncept på Medarbejdersiden, der skal sikre at både vært, praktikant og den afgivende arbejdsplads får maksimalt ud af den læringsproces, der opstår i forbindelse med den interne praktik.

### Evaluering

Som opfølgning på Albertslundpraktik har alle praktikanter modtaget et elektronisk spørgeskema. Skemaet har fokus på at evaluere tilrettelæggelsen, gennemførslen og udbyttet af AlbertslundPraktik. 70 % af de adspurgte praktikanter har besvaret spørgeskemaet, og samlet set er der tale om en (meget) positiv evaluering. I det vedlagte bilag, er der samlet op på de tendenser og mønstre, der viser sig på tværs af besvarelsene. Arrangørerne har ikke prioriteret at gennemføre en tilsvarende opfølgning på praktikværternes erfaringer.

### Indstilling

Chefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at Chefforum drøfter evalueringen af AlbertslundPraktik 2017
2. at Chefforum godkender at initiativet gentages i 2018 med fokus på at få flere deltagere fra det decentrale område

### Beslutning

Chefforum tog evalueringen til efterretning med følgende bemærkninger:

- Det var et super godt initiativ
- Det er vigtigt fortsat at have fleksibilitet i hvor lang tid man kan være i praktik.
- Vigtigt at huske på at vi kan understøtte den relationelle koordinering ved at man går i praktik i fagområder der ligger op til ens eget, eller steder hvor opgaven er fælles. Samtidig kan der være noget gavnligt ved at gå i praktik i områder der er meget anderledes end det man selv arbejder med til daglig

Chefforum godkendte at initiativet gentages i 2018, med den største opfordring til at flere melder sig både som praktikanter og praktikværter.

## **Bilag**

Bilag 1: Evaluering af AlbertslundPraktik 2017

## **Punkt 9: CF - Evt.**

00.01.00-A00-3-17

### **Beslutning**

Jette orienterede om at chefseminaret i februar udskydes indtil videre, så vi får en ny kulturchef med ombord.