

# REFERAT Strategisk Chefforum d. 25-06-2025

**Mødedato** Onsdag d. 25. juni 2025 kl. 08:30

**Mødested** Bogense Rådhus, mødelokale 2

**Mødedeltagere** Morten V. Pedersen, Charlotte Veilskov, Helle Lagersted Jørgensen, Peter Astrup Simmelsgaard (Fravær), Kia Lund McDermott, Charlotte Jakobsen (Fravær), Åse Nielsen, Mogens Bak Hansen, Gitte Clemmensen (Fravær), Karsten Poulsen, Judith Poulsen, Gitte Høj Nielsen (Fravær), Louise Rasmussen

## Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Kommunaldirektøren orienterer.....	4
Økonomiaftalen 2026 - orientering og perspektiver.....	5
Udvalgenes arbejde med Budget 2026-2029.....	7
APV og trivselsundersøgelse - videre opfølgning.....	8
Ansøgning til pulje til arbejdsmiljøindsatser 2025.....	10
Status på reformarbejdet og implementeringsplan.....	13
Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid – 1. afrapj	15
De næstkommende møder i Strategisk Chefforum.....	17

## Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

### Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl. 08.30 - 08.45	Kommunaldirektøren orienterer
Kl. 08.45 - 09.00	Økonomiaftalen 2026 - orientering og perspektiver
Kl. 09.00 - 09.30	Udvalgenes arbejde med Budget 2026-2029
Kl. 09.30 - 10.05	APV og trivselsundersøgelse - videre opfølgning - Sharajé Thomasen og Bente Villberg deltager under punktet
Kl. 10.05 - 10.35	Ansøgning til pulje til arbejdsmiljøindsatser 2025 - Bente Villberg deltager under punktet
Kl. 10.35 - 11.05	Status på reformarbejdet og implementeringsplan
Kl. 11.05 - 11.10	Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid
Kl. 11.10 - 11.15	De næstkommende møder i Strategisk Chefforum
Kl. 11.15	Afgang til fælles frokost på Juels Cafe i Bogense - booket til kl. 11.30.

### Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025

Godkendt.

## **Punkt 2: Kommunaldirektøren orienterer**

S2021-736

### **Sagens kerne**

Kommunaldirektøren orienterer.

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025**

Orientering foretaget.

# Punkt 3: Økonomaftalen 2026 - orientering og perspektiver

S2025-5977

## Sagens kerne

I denne sag orienteres Strategisk Chefforum om og drøfter den indgåede Økonomaftale 2026 mellem regeringen og Kommunernes Landsforening (KL).

Der er fokus på de centrale elementer og deres betydning i en Nordfynsk kontekst. Orienteringen skal bidrage til en fælles forståelse af muligheder og bindinger samt danne afsæt for, hvordan Nordfyns Kommune strategisk kobler økonomisk råderum med reformimplementering og bæredygtig ledelse.

## Indstilling

Forelægges til orientering og drøftelse.

## Sagens baggrund

Regeringen og KL har den 27. maj 2025 indgået en økonomaftale for 2026, som fastlægger kommunernes samlede økonomiske rammer.

Aftalen indebærer bl.a.:

- At Servicerammen hæves med 3,5 mia. kr. i 2026. Servicerammen giver en realvækst på 3,2 mia. kr. efter fradrag af et krav om administrative besparelser på 250 mio. kr. Besparelserne skal blandt andet findes gennem forenkling og digitalisering.
- At anlægsrammen hæves til 22,3 mia. kr., med fokus på investeringer i daginstitutioner, skoler, plejehjem, idrætsfaciliteter og klimatilpasning. Der er særlige puljer til kvalitetsløft i folkeskolen og kapacitetsudvidelser i botilbud.
- At reformtilpasninger og følgeomkostninger medfører en særskilt pulje på 1,8 mia. kr., som skal hjælpe kommunerne med at håndtere reformfølgeopgaver og udligning af økonomiske forskelle.
- At der er behov for øget investering i kommunernes tekniske og digitale infrastruktur, herunder modernisering af basis IT og håndtering af teknisk gæld. Der afsættes midler til fælleskommunale serviceenheder med fokus på cybersikkerhed og driftseffektivitet til at etablere 4-5 fælleskommunale it-serviceenheder inden udgangen af 2027, med fokus på cybersikkerhed og drift, som forventes at afdække teknisk gæld og øge robustheden.
- At der er øgede særtilskud og låneadgange målrettet kommuner med særlige økonomiske udfordringer eller store anlægsbehov. Den eksisterende særtilskudspulje øges til 800 mio. kr., suppleret med en lånepulje på 200 mio. kr., målrettet anlægsinvesteringer i kommuner med særlige socioøkonomiske udfordringer
- At der aftales nye forenklingstiltag for at reducere dokumentationskrav og give mere lokal fleksibilitet i opgaveløsningen, især i skoler og ældrepleje.

Regeringen og KL har i forbindelse med forhandlingerne endvidere indgået aftale om udmøntning af beskæftigelsesreformen og en forårsaftale om udmøntning af sundhedsreformen, som er vedlagt sagen som bilag.

## Økonomiske oplysninger

-

## **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025**

Kommunaldirektøren orienterede om Økonomiaftalens foreløbige betydning for Nordfyns Kommune. KL udsender senest den 1. juli 2025 Skatte- og tilskudsmodellen, hvorefter Økonomi og Løn kan beregne den endelige konsekvens af aftalen.

Orienteringen blev foretaget med udgangspunkt i den præsentation, der anvendes til den politiske budgettemadag for Kommunalbestyrelsen der afholdes den 26. juni 2025. Præsentationsmaterialet vil efter afholdelse af budgettemadagen være tilgængeligt i Budgethåndbogen 2026.

## **Bilag**

Bilag 1. Aftale-om-kommunernes-oekonomi-for-2026

Bilag 2. Aftaletekst-for-foraarsaftale-maj-2025

Bilag 3. endelig-aftale-med-kommunernes-landsforening-om-udmoentning-af-beskaeftigelsesreformen

## **Punkt 4: Udvalgenes arbejde med Budget 2026-2029**

S2025-5977

### **Sagens kerne**

I denne sag orienteres Strategisk Chefforum om og drøfter de enkelte fagudvalgs foreløbige overvejelser og prioriteringer vedrørende drifts- og anlægsbudgettet frem mod budget 2026-2029.

Formålet med orienteringerne er at skabe et fælles overblik, som kan danne grundlag for videre kvalificering i både den administrative og politiske proces. Drøftelsen i Strategisk Chefforum skal bidrage til en tværgående forståelse af status, udfordringer og udviklingsmuligheder i det samlede budgetarbejde.

### **Indstilling**

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Tager orienteringerne fra direktørerne til efterretning.
2. Drøfter tværgående tendenser, opmærksomhedspunkter og behov for koordinering frem mod det videre arbejde med budget 2026.

### **Sagens baggrund**

Som led i budgetstrategien for 2026 er der igangsat en proces, hvor de enkelte fagudvalg arbejder med pejlemærker og foreløbige prioriteringer for drifts- og anlægsbudgettet.

På mødet præsenterer direktørerne en status for fagudvalg:

- Børne- og Ungeudvalget
- Erhvervs-, Kultur- og Fritidsudvalget
- Social- og Sundhedsudvalget
- Teknik- og Miljøudvalget
- Økonomiudvalget
- Arbejdsmarkedsudvalget

### **Økonomiske oplysninger**

-

### **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025**

Direktørerne orienterede om udvalgenes arbejde med Budget 2026-2029, herunder forslag til budgetændringer, anlægsforslag mv.

Orienteringerne blev foretaget med udgangspunkt i den præsentation, der anvendes til den politiske budgettemadag for Kommunalbestyrelsen der afholdes den 26. juni 2025. Præsentationsmaterialet vil efter afholdelse af budgettemadagen være tilgængeligt i Budgethåndbogen 2026.

# Punkt 5: APV og trivselsundersøgelse - videre opfølgning

S2024-7123

## Sagens kerne

Ved seneste møde i Strategisk Chefforum den 4. juni 2025 blev hovedresultaterne fra trivselsundersøgelsen 2025 præsenteret. HR og ledelseslagene har efterfølgende haft mulighed for at gennemgå resultaterne nærmere, både på organisations- og direktørområder.

På baggrund heraf gives der nu mulighed for en opfølgende og tværgående ledelsesmæssig drøftelse med fokus på eventuelle fælles opmærksomhedspunkter, som kan have strategisk relevans for organisationens trivsel og arbejdsmiljø.

Særligt har temaet "Krænkende hændelser" været fremhævet som et muligt fælles fokusområde, ligesom spørgsmål om balancen mellem arbejdsliv og privatliv, kunne være relevante at drøfte nærmere.

### Formålet med drøftelsen:

- At give indblik i de forskellige fagområders væsentligste trivselsudfordringer - med henblik på fælles forståelse af hinandens situationer.
- At dele viden, erfaringer og eventuelle igangsatte tiltag på tværs - til gensidig inspiration.
- At identificere fælles træk eller tendenser, som kan pege på behov for en fælles organisatorisk indsats.
- At give deltagerne i Strategisk Chefforum mulighed for refleksion og dialog forud for de videre TRIO- og LokalMED-drøftelser.

## Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Deler og drøfter væsentlige iagttagelser og konklusioner fra egne områder.
2. Orienterer om, hvor de enkelte områder aktuelt befinder sig i opfølgingsarbejdet.
3. Drøfter eventuelle tværgående tendenser, der kan give anledning til en fælles organisatorisk indsats.

## Sagens baggrund

APV og trivselsundersøgelsen 2025 er nu gennemført. Resultater er tidligere præsenteret i Strategisk Chefforum den 4. juni 2025, og lederne har siden haft mulighed for at dykke yderligere ned i egne rapporter og lokale data.

Ved dette møde følges der op på resultaterne med fokus på, hvad de enkelte områder har hæftet sig særligt ved - og hvordan de har valgt at gå videre med arbejdet. Samtidig skabes der en fælles platform til at udveksle erfaringer og idéer på tværs, og drøfte behovet for eventuelle fælles tiltag.

Det overordnede billede fra organisationsniveau har bl.a. peget på:

- Høj grad af arbejdsglæde og gode relationer til nærmeste leder og kolleger.
- Variationer mellem områder ift. balance mellem arbejde og privatliv.
- Et behov for at se nærmere på temaet "krænkende hændelser", som blev rejst som fælles opmærksomhedspunkt på seneste møde.

Af vedlagte bilag fremgår de overordnede resultater fra trivselsundersøgelsen sammenlignet med 2022 - for de spørgsmål, hvor en direkte sammenligning er mulig. Hvis der ønskes en tilsvarende sammenligning for et specifikt direktørområde, kan HR kontaktes for at få adgang til det efter mødet.

Leder for HR Sharajé Thomasen og HR- og arbejdsmiljøkonsulent Bente Villberg deltager under punktets behandling.

## Økonomiske oplysninger

-

## **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025**

Drøftelser og det videre arbejde på APV og Trivselsundersøgelsen er allerede i gang lokalt. Der samles op i Strategisk Chefforum efter sommerferien hvilke tendenser der ses.

Der er truffet beslutning om, at der skal være mere tid til at arbejde lokalt inden der laves handleplaner, hvorfor relevante handleplaner først bringes ind i OmrådeMEDs møderække i november (i stedet for august).

## **Bilag**

Trivselsundersøgelse 2025 (2022vs2025)

## Punkt 6: Ansøgning til pulje til arbejdsmiljøindsatser 2025

S2025-5248

### Sagens kerne

Med denne sag skal Strategisk Chefforum drøfte to indsatsområder i forbindelse med en eventuel ansøgning til Arbejdstilsynets arbejdsmiljøpulje 2025:

1. Introforløb for nyansatte og nye ledere
2. Lederes psykiske arbejdsmiljø (ledertrivsel)

Direktionen besluttede den 18. juni 2025, at Nordfyns Kommune skal sigte efter at arbejde videre med en ansøgning til puljen, og at indsatsområder og puljeansøgning skal drøftes nærmere på møde i Strategisk Chefforum

Puljen forventes åbnet primo september med ansøgningsfrist ultimo oktober 2025 og kan dække op til 100 % af de tilskudsberettigede udgifter. Der er afsat i alt 82 mio. kr., og projekterne skal som minimum have en økonomisk ramme på 4 mio. kr. og kan løbe i op til to år.

HR-konsulent Bente Villberg deltager under punktets behandling.

### Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Drøfter og kvalificerer de to foreslåede indsatsområder til en eventuel ansøgning om midler fra arbejdsmiljøpuljen 2025:
  - a. Introforløb for nyansatte og nye ledere
  - b. Lederes psykiske arbejdsmiljø (ledertrivsel)
2. Bidrager med input til den videre tilrettelæggelse af proces og ansøgningsarbejde, herunder forankring og inddragelse.

### Sagens baggrund

Parterne bag trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023 har afsat 216 mio. kr. til en arbejdsmiljøpulje for kommuner og regioner.

Puljen kan give tilskud til indsatser, der har til formål at forbedre arbejdsmiljøet og understøtte attraktive arbejdspladser. Puljen uddeles én gang årligt i perioden 2024-2026, og der er afsat 82 mio. kr. i 2025. Nordfyns Kommune søgte puljen i 2024, men modtog ikke tilsagn.

*Direktionsbeslutning den 18. juni 2025*

Puljen udmøntes inden for syv indsatsområder, og et projekt kan godt dække flere områder.

Direktionen besluttede på mødet den 18. juni 2025, at de følgende områder skal indgå i en eventuel ansøgning:

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte: Udvikling og gennemførelse af introforløb og indsatser, der skal styrke arbejdsmiljøet for nyuddannede og nyansatte.
2. Lederes psykiske arbejdsmiljø: Udvikling og gennemførelse af indsatser, der skal styrke det psykiske arbejdsmiljø for ledere.

Bekendtgørelsen er aktuelt i høring. Indsatsområder og tilskudsberettigede udgifter forventes at være uændrede i forhold til første ansøgningsrunde, dog med mindre tekniske ændringer i bekendtgørelsen.

*Krav til ansøgningen*

For at komme i betragtning til tilskud skal følgende minimumskrav opfyldes:

- Projektet skal have tilskudsberettigede udgifter på minimum 4 mio. kr.
- Ansøgningen skal være drøftet i HovedMED og underskrevet af både formand og næstformand.
- Ansøgningen skal redegøre for projektets forventede positive og holdbare effekt i forhold til arbejdsmiljøet og til at skabe attraktive arbejdspladser.
- Ansøgningen skal indeholde en plan for evaluering og afrapportering samt en plan for forankring og formidling af erfaringer.

Der skal i samme forbindelse angives oplysninger om:

- Hvilke medarbejdergrupper projektet retter sig mod.
- Antal og andel medarbejdere, der kan få gavn af indsatsen.
- Antal medarbejdere, der konkret deltager i projektet.

#### *Kriterier for tildeling af tilskud*

Hvis der ansøges om flere midler, end der er til uddeling, og ansøgningerne lever op til minimumskravene, vil der blive foretaget en vurdering og prioritering af ansøgningerne.

Der vil i vurderingen blive lagt vægt på følgende kriterier:

1. Andel omfattede medarbejdere: Jo større andel ansatte inden for relevante medarbejdergrupper i den pågældende kommune eller region, som kan få gavn af indsatsen, desto bedre vurdering.
2. Strategisk forankring i organisationen: Projekter med en forankringsstrategi forventes at have bedre forudsætninger for at få varigt udbytte af projektets resultater og vil få en bedre vurdering.
3. Volumen i forhold til omkostninger (ved pointlighed): Ansøgningen vurderes på, hvor mange medarbejdere pr. ansøgt krone, der deltager i projektet. Desto flere medarbejdere pr. krone, desto bedre vurdering.

Hvis der ansøges om færre midler, end der er til uddeling, vil alle ansøgninger, som opfylder de formelle krav og minimumskravene, få tilsagn.

#### *Tilskudsberettigede udgifter*

Der kan søges om tilskud til følgende:

- Løn til medarbejdere for timer brugt på projektet.
- Kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere. Puljen giver som udgangspunkt ikke tilskud til frikøb af ledere med personaleansvar. Dog kan der ydes tilskud til frikøb, hvis lederen har en særlig rolle i projektet - fx som projektleder eller projektkoordinator.
- Konsulenttimer.
- Konsulenters transportudgifter (hvis specificeret i tilbud og regnskab).
- Tekniske hjælpemidler, som er en del af projektet.
- Følgforskning eller systematisk evaluering.
- Udgifter til revisor.

#### *Køb ved eksterne og samarbejde mellem kommuner*

- Køb ved eksterne: Det er muligt at købe konsulenttydelser eller tekniske hjælpemidler, men det kræver, at der indhentes skriftlige tilbud eller overslag fra minimum to leverandører. Dette gælder dog ikke ved køb via eksisterende rammeaftale. Konkurrenceudsættelsen skal under alle omstændigheder kunne dokumenteres.
- Samarbejde mellem kommuner: Flere kommuner eller regioner kan søge i fællesskab, hvis de går sammen om at gennemføre et projekt. Projekter, der får tilsagn fra puljen, kan have en varighed på op til to år fra tilsagnsdatoen, med mulighed for forlængelse på op til seks måneder.

## Økonomiske oplysninger

-

## Lovgrundlag

-

## **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025**

Det er besluttet at der søges midler til 'Leders psykiske arbejdsmiljø' og 'Introforløb for nyuddannede og nyansatte'.

Chefgrupper skal besøges, så vi får alle nuancer med og med henblik på kravsspecifikation, som efterfølgende kvalificeres i Strategisk Chefforum forud for ansøgning.

### **Bilag**

arbejdsmiljøindsats-kommunale-regionale-arbejdspladser-1058 (1)

# Punkt 7: Status på reformarbejdet og implementeringsplan

S2025-2835

## Sagens kerne

I denne sag orienteres Strategisk Chefforum om og drøfter status på reformarbejdet i Nordfyns Kommune samt den samlede implementeringsstrategi "En fælles vej", som blev godkendt af Kommunalbestyrelsen den 27. maj 2025. Hvert direktørområde orienterer om status fra deres områder.

Formålet er at sikre et samlet overblik over status og drøfte næste skridt og det videre arbejde med implementering i 2. halvår 2025.

Drøftelsen i Strategisk Chefforum skal samtidig bidrage til at identificere fælles behov, læringspunkter og mulige tværgående koblinger i det videre arbejde. Fagområderne har ansvaret for at omsætte strategien til lokal praksis.

## Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Drøfter status på de enkelte reformspor.
2. Drøfter status for implementeringen i fagområderne, herunder hvordan Strategisk Chefforum bedst kan understøtte fremdrift, lokal forankring og tværgående læring i reformarbejdet.

## Sagens baggrund

Den 27. marts 2025 afholdt Kommunalbestyrelsen en budgettemadag med reformarbejdet som det primære tema. På den baggrund blev der udarbejdet et udkast til principper og en implementeringsstrategi, som efterfølgende blev godkendt af Kommunalbestyrelsen den 27. maj 2025.

Implementeringsstrategien udgør det fælles organisatoriske og politiske afsæt for at omsætte de nationale reformer til en lokal virkelighed. Strategien kobler reformarbejdet til den overordnede vision "*Fælles veje til ny velfærd*", det politiske arbejdsgrundlag og adresserer både aktuelle strategiske udfordringer og ambitionen om at udvikle velfærden i tæt samspil med borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Strategien er struktureret omkring tre overordnede reformspor, som hver er knyttet til to principper. Den har særligt fokus på fælles retning, ledelsesopbakning, medarbejderinddragelse og lokal handlekraft.

### *Spor og principper*

#### Spor 1: Frihed med retning

- Princip 1: Frihed med retning og fælles mål
- Princip 2: Styrket faglighed tæt på borgeren

#### Spor 2: Værdighed og sammenhæng

- Princip 3: Værdighed gennem sammenhæng og fællesskab
- Princip 4: Kvalitet med tydelig retning og fælles ambitioner

#### Spor 3: Politisk organisering og ejerskab

- Princip 5: Fælles politisk retning og læring
- Princip 6: Organisering med blik for borgerens virkelighed

## Økonomiske oplysninger

-

## **Lovgrundlag**

-

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025**

Punktet udsat til møde i Strategisk Chefforum den 27. august 2025.

## **Bilag**

En fælles vej - Nordfyns Kommune strategi for reformarbejdet

# Punkt 8: Status på det tværgående arbejde med fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op-i-tid – 1. afrapportering til Strategisk Chefforum

S2024-12300

## Sagens kerne

Strategisk Chefforum orienteres med denne sag om status for arbejdet i den nedsatte styregruppe for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og fuldtid/op i tid.

Kommissoriet for styregruppen blev godkendt af HovedMED den 21. januar 2025 og udgør rammen for et tværgående, strategisk og praksisnært arbejde. Kommissoriet er vedlagt sagen som bilag. Arbejdet tager udgangspunkt i kerneopgaven og skal bidrage til, at Nordfyns Kommune fremstår som en attraktiv arbejdsplads med øget fleksibilitet og stærkere muligheder for fuldtid og op i tid. Arbejdet skal samtidig understøtte implementeringen af trepartsaftalen fra december 2023.

Styregruppen arbejder ud fra syv centrale opgaver:

- At skabe en attraktiv arbejdsplads
- At integrere trepartsaftalens hensigter
- At styrke vidensdeling og samarbejde
- At identificere og nedbryde barrierer
- At understøtte en kultur for nye løsninger
- At evaluere igangsatte indsatser
- At levere input til strategisk beslutningstagning

## Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum tager orienteringen til efterretning.

## Sagens baggrund

Styregruppen har på sine første to møder, den 10. april og 10. juni 2025, arbejdet med at etablere en fælles retning og skabe overblik over igangværende og tidligere indsatser på tværs af Nordfyns Kommune. Styregruppen har taget afsæt i konkrete eksempler fra fagområderne - herunder brug af pusleplaner på social- og ældreområdet, sygefraværsindsatser i dagtilbud, tilbud om op i tid samt et lokalt projekt med afprøvning af 12-timers vagter på Botilbud Bogense. Også forslag om 4-dages uge og erfaringer fra andre kommuner er bragt i spil.

Styregruppen har bl.a. besluttet:

- At der er behov for en strategisk og praksisnær tilgang, hvor fleksibilitet og fuldtid understøtter kerneopgaven. Arbejdet indtil videre har vist, at der allerede er lokale erfaringer at bygge videre på, men også behov for øget koordinering og systematisk læring.
- At der ikke skal være deltagelse i KL's nationale workshopforløb.
- At der etableres en kommunikationskanal på Intra'Sant, og at arbejdet forankres parallelt via MED-strengen og ledelsesfora.

Herudover har styregruppen identificeret en række tværgående spørgsmål, som fremadrettet skal kvalificeres med data og analyse. Det gælder fx:

- Hvad der motiverer medarbejdere til at gå op i tid.
- Hvorfor fuldtidsstillinger ofte ender med at blive besat som deltid.
- Hvilke strukturelle og kulturelle barrierer der står i vejen for fuldtid og fleksibilitet.
- Hvordan arbejdstid og livsfasehensyn kan tænkes ind i opgavetilrettelæggelsen.

Der er særligt fokus på temaer som arbejdstid, 7-7-modeller, livsfaseperspektiver og forholdet mellem opslag og faktiske besættelser.

Næste møde i styregruppen er den 2. september 2025. Næste afrapportering til henholdsvis HovedMED og Strategisk Chefforum er den 25. september og 22. oktober 2025.

## **Økonomiske oplysninger**

-

## **Lovgrundlag**

-

## **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025**

Drøftet.

Sagen viderebehandles på Strategisk Chefforum den 25. august med fokus på principper fastlagt for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og erfaringer fra Jobcentret på 4-dages arbejdsuge.

## **Punkt 9: De næstkommende møder i Strategisk Chefforum**

S2021-736

### **Sagens kerne**

Strategisk Chefforum drøfter emner og temaer, der ønskes sat på dagsordenen til de kommende møder.

### **Aktuel beslutning på Strategisk chefforum 25-06-2025**

Drøftet.