

REFERAT Chefforum d. 04-06-2025

Mødedato Onsdag d. 04. juni 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), Dorthe 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
Status på arbejdet med Budget 2026.....	4
Orientering om Økonomiaftale.....	5
Orientering om sammenhæng i MED-organisationen.....	6
Orientering om KommuneMEDs møde den 30. april 2025.....	9
Beslutning om det videre arbejde med at skrive bedre politiske dagsordener i Albertslund Kommun	10
Beslutning om principper for julefrokost.....	12
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-7-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen godkendes
2. at referat godkendes

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

Punkt 2: Status på arbejdet med Budget 2026

00.30.00-P05-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at status på Budget 2026 tages til efterretning

Resumé

Chefforum skal drøfte status på arbejdet med budget 2026.

Sagsfremstilling

(40 min.)

Kommunaldirektøren orienterer om status på arbejdet med Budget 2026 og eventuelle opmærksomhedspunkter, som Chefforum bør drøfte.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning, herunder status på anlægsbudgetforhandlinger samt gennemgang af statusskema for budgetforslag, hvor afdelingerne skal sikre, at de har opdateret statusskemaet. Da budgetkataloget skal være udarbejdet inden sommerferien, skal budgetforslag med behov for tilbageløb behandles på et af de første budgetstyregruppemøder i juni 2025. Videre udsender Økonomi & Stab en mail til lederne omhandlende ferie, da der er en udfordring på tværs af organisationen at få registreret den afholdte ferie.

Punkt 3: Orientering om Økonomiaftale

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen om økonomiaftalen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Kommunaldirektør og afdelingschef for Økonomi & Stab præsenterer den foreløbige viden om økonomiaftalen.

Beslutning

Afdelingschef for Økonomi & Stab præsenterede pointer fra økonomiaftalen, herunder bl.a. det komplicerede forhandlingsforløb grundet de mange reformer, gennemgang af selve reformerne samt betydningen af velfærdsfortællingen, cyber-it, beredskab samt indkøb. Præsentationen fremgår som bilag til sagen.

Bilag

Præsentation: Slides fra ekstraordinært møde for K98 og Ø98 om ØA26 den 27. maj 2025.pdf

Aftale om kommunernes økonomi for 2026

Punkt 4: Orientering om sammenhæng i MED-organisationen

81.38.00-A00-2-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at sammenhængen i MED-organisationen drøftes herunder, hvordan sammenhængen eventuelt kan understøttes yderligere organisatorisk og fra ledelsens side.

Resumé

Chefforum har ønsket en drøftelse om samarbejdet mellem KommuneMED og AfdelingsMED, herunder sammenhænge, brugen af Chefforum som bagland for KommuneMEDs ledelsesrepræsentanter mv.

Drøftelsen skal ligeledes bidrage med input til ledelsesrepræsentanterne til brug for KommuneMEDs evaluering af MED-strukturen den 25. juni 2025.

Sagsfremstilling

(20 min.)

MED-organisationen er en struktur, der har til formål at sikre et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejderne om opgaveløsningen. MED skal skabe gode rammer for samarbejdet om kommunens mål og opgaver, understøtte kvalitet, effektivitet, engagement og ejerskab, udvikle ideer og perspektiver på opgaveløsningen, styrke trivsel og arbejdsmiljø samt kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag. Som supplement til sagsfremstillingen henvises til vedlagte bilag Nøglebegreber i MED.

Et MED-udvalg kan fungere som lederens ”ekspertudvalg”, hvor ideer, tiltag m.v. ”trykprøves” og kvalificeres af medarbejdernes repræsentanter, før lederen træffer en endelig beslutning om forhold, der har betydning for arbejds- og personaleforhold. Det er derfor en fordel, at forskellige synspunkter præsenteres på MED-møderne, og det er ikke et mål i sig selv, at der skal opnås enighed - dog med undtagelse af, når det handler om MED-retningslinjer, der skal aftales i enighed.

Når et MED-udvalg drøfter og kvalificerer lederens beslutningsgrundlag, taler man om medindflydelse. Når et MED-udvalg aftaler en MED-retningslinje, taler man om medbestemmelse. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer i MED-systemet. Det vil sige, at både ledelses- og medarbejderrepræsentanter har pligt til at informere hinanden om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene og drøfte disse, hvis en af parterne ønsker det.

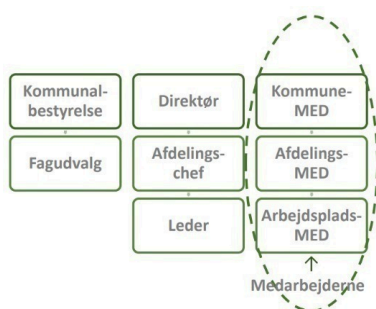
Spillebanen for et MED-udvalg er lederens ansvars- og kompetenceområde med hensyn til arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Kompetenceområdet er således også bestemmende for, hvad der behandles på hvilket niveau i MED-organisationen.

Almindelig daglig ledelse er ikke MED-stof, ligesom ledelsen og medarbejderne har dialog og samarbejde om den daglige opgaveløsning på personalemøder osv. MED-stof er som hovedregel af mere overordnet, principiel karakter end daglig ledelse og samarbejde.

Kommunens MED-organisation og bagland

MED er et repræsentativt system, og kontakten til baglandet medvirker til, at MED-udvalgets medlemmer kan indgå kvalificeret i drøftelserne i MED. Ledelsens bagland er ledere på underliggende niveauer, og ledelsens kommunikation i ledelsesstrengen forgår altid udenfor MED-systemet og er underlagt Styrelseslovens krav til administrativ ledelse af en kommune. Medarbejderrepræsentanternes bagland er medarbejderrepræsentanter på det underliggende MED-niveau. Tillidsrepræsentanter har fortrinsret til pladser i MED indenfor egen valggruppe, men de fungerer som medarbejderrepræsentanter – ikke tillidsrepræsentanter – i MED-udvalget. Ingen faglig organisation har plads i MED-systemet. Det er medarbejderrepræsentanternes opgave og ansvar at have styr på deres bagland. Ledelsen kan ikke som sådan blande sig i, hvordan baglandsarbejdet foregår/organiseres, men ledelsen skal sikre, at medarbejderrepræsentanterne har den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af MED-arbejdet, herunder også baglandsarbejdet.

MED-organisationen i Albertslund Kommune består af tre niveauer.



Niveau 1 er KommuneMED, som behandler sager, hvor direktørerne har beslutningskompetencen. Baglandet for ledelsesrepræsentanterne i KommuneMED er afdelingscheferne, mens baglandet for medarbejderrepræsentanterne er medarbejderrepræsentanter i afdelingsMED (via [kontaktudvalget](#)).

Niveau 2 er afdelingsMED, som behandler sager, hvor afdelingschefen har beslutningskompetencen. Baglandet for ledelsesrepræsentanterne er afdelingschefens ledergruppe, mens baglandet for medarbejderrepræsentanterne er medarbejderrepræsentanter i arbejdspladsMED.

Niveau 3 er arbejdspladsMED eller personalemøde med MED-status. Her behandles sager, hvor arbejdspladsens leder har beslutningskompetencen. Hvis der er andre ledere på arbejdspladsen, kan lederen bruge disse som bagland. Baglandet for medarbejderrepræsentanterne i arbejdspladsMED er medarbejderne på arbejdspladsen.

Enhver leder, der skal træffe en MED-relevant beslutning, har pligt til at sørge for behandling af sagen i ét MED-udvalg – nemlig det rette. Det rette niveau defineres af lederens beslutningskompetence – *ikke* af, hvem en sag vil berøre. Man kan ikke skubbe en MED-behandling ned i MED-systemet f.eks. med henvisning til, at sagen berører nogle medarbejdere.

Bagland for ledelsesrepræsentanterne i KommuneMED

Ledelsens bagland er ledere på underliggende niveauer. Chefforum anvendes allerede til drøftelse af relevante sager forud for KommuneMED møder samt orientering efter møderne, men for at understøtte systematikken i baglandsdrøftelserne, vil der fremadrettet blive oprettet et dagsordenspunkt på et møde før og et møde efter hvert KommuneMED-møde.

Understøttelse af MED-organisationen gennem forskellige tiltag

Med implementeringen af det nye afdelingsniveau i MED-organisationen er der generelt kommet et øget fokus på, at bruge MED-systemet rigtigt ud fra det formål, det er tiltænkt, med henblik på at få mest muligt ud af de ressourcer, der lægges i MED-systemet. Bl.a. blev der i forbindelse med etableringen af afdelingsMED besluttet, at der skulle udpeges en afdelingsMED sekretær i hver afdeling, som skulle bistå forpersonskabet i afdelingsMED med praktisk bistand. HR & Løn har iværksat forskellige tiltag:

- Etablering af et afdelingsMED sekretær netværk, som mødes 3-4 gange pr. år. Udover generel sparring og hjælp, så er der altid ”nyt fra KommuneMED” på dagsordenen. Hensigten er at netværket også kan bruges som et bindeled mellem KommuneMED, afdelingsMED og på sigt måske også til arbejdspladsMED’erne i hver afdeling samt at klæde sekretærene bedst muligt på til at bistå forpersonskabet i afdelingsMED.
- Planlagte mini-MED kurser for nøglemedarbejdere i centrale funktioner af ca. 2½ timers varighed. Hensigten er at klæde nøglemedarbejderne på med viden om MED, så de bedst muligt kan bistå afdelingsledelsen, når der overvejes beslutninger om tiltag, der har betydning for arbejds- og personaleforhold.
- Alle nye ledere introduceres til kommunens MED-system, herunder arbejdsmiljøorganisationen og holder oplæg for enheder, der gerne vil have endnu mere ud af deres MED-udvalg, hvad enten det handler om AfdelingsMED’er, ArbejdspladsMED’er eller personalemøder med MED-status. Et arrangement som Store MED-dag bidrager ligeledes til en styrkelse af MED-organisationen.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum delte deres erfaringer med det nye afdelingsniveau i MED-organisationen, som overvejende var positive, selvom koblingen og tilbageløbet til KommuneMED ikke altid er tydelig. Chefforum ønskede, at det skal meldes ud til afdelingerne i hvilke uger i løbet af året, at møderne i de forskellige niveauer i MED-organisationen skal afholdes. At møderne kan planlægges efter et fælles årshjul skal sikre mere gennemsigtighed samt bedre samspil i MED-organisationen. I det fælles årshjul bør det også fremgå, hvordan MED behandles på Chefforum.

Bilag

Nøglebegreber i MED

Punkt 5: Orientering om KommuneMEDs møde den 30. april 2025

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning

Resumé

Der orienteres om KommuneMEDs møde den 30. april 2025.

Sagsfremstilling

(10 min.)

Det seneste KommuneMED møde blev afholdt den 30. april 2025. Der informeres om mødet.

([link](#) til referat).

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om møde i KommuneMED til orientering, der bl.a. omhandlede budget 2026, retningslinje for seniorindsatser samt krav i arbejdet.

Punkt 6: Beslutning om det videre arbejde med at skrive bedre politiske dagsordener i Albertslund Kommune

00.15.00-A00-23-22

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at forslag til plan for det videre arbejde med at skrive bedre politiske dagsordener i Albertslund Kommune drøftes.

Resumé

Der er i perioden fra november 2024 til april 2025 blevet udbudt et kursusforløb om at skrive bedre politiske dagsordener i Albertslund Kommune. Økonomi & Stab har udarbejdet forslag til fire spor, der skal sikre, at medarbejdere og ledere, herunder nyansatte, får kendskab til samt fortsat arbejder med pointer og værktøjer fra kursusforløbet, og dermed understøtter formålet: skarpe sagsfremstillinger, klar kommunikation samt effektive processer for politiske dagsordener i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Den 22. maj 2024 besluttede Chefforum, at centrale sagsproducenter og ledere fra samtlige afdelinger skulle gennemgå et 1 & ½ dagskursusforløb ved Marianne Bolvig. Formålet med kursusforløbet var at opnå redskaber og metoder til at omsætte og formidle fagområder til korte og præcise beslutningsoplæg med klar argumentation. De udvalgte 66 sagsproducenter og ledere har nu gennemført kursusforløbet. Videre har Økonomi & Stab udbudt webinar til samtlige sagsproducenter med præsentation af det nye dagsordensmodul og sagsskabelon samt afholdt to seminarer med fokus på sagsflow, opdateret vejledning mv. For at holde fast i og udbrede forandringen er der forslag til en videre plan med fire spor, der skal sikre, at samtlige sagsproducenter og ledere i organisationen får kendskab til og fortsat har fokus på pointer og værktøjer fra kursusforløbet:

1. Årlig kursusdag med Marianne Bolvig for nye medarbejdere og ledere (onboarding)

Som en del af onboarding-forløbet i Albertslund Kommune planlægges et årligt kursus for nye sagsproducenter og ledere fra samtlige afdelinger, hvor de på et endagskursus bliver præsenteret for de vigtigste pointer (fysisk eller online). Deltagerne skal være nye ledere og centrale sagsproducenter, der skriver 5-10 sager om året. Det årlige nedslag med Marianne Bolvig vil blive udbudt frem til år 2027, hvorefter sagsproducenterne i de enkelte afdelinger skal være ansvarlige for at oplære nye medarbejdere og ledere i, hvordan der skrives gode politiske dagsordener i Albertslund Kommune (sidemandsoplæring). Prisen for et dagskursus for 16 deltagere er 26.000 kr. ex moms. Miljø & Teknik har flere sagsproducenter, som de gerne vil tilbyde et kursusforløb, hvorfor afdelingen køber et kursusforløb hos Marianne Bolvig i efteråret 2025. For et årligt nedslag med Marianne Bolvig skal det drøftes, hvordan dette eventuelt skal finansieres, samt hvornår der er behov for, at dette udbydes.

2. Seminar v. Økonomi & Stab (onboarding)

Økonomi & Stab har udbudt et en-times seminar for alle sagsproducenter den 19. og 28. maj 2025, der bl.a. omhandler det fælles sagsflow, vigtige opmærksomhedspunkter ved udarbejdelse af sager samt gode råd til brug af dagsordensmodul og AI. Dette seminar vil fremover blive udbudt hvert kvartal for nye medarbejdere og ledere, hvor de også har mulighed for at møde udvalgssekretærene og stille spørgsmål.

3. Netværk på tværs af organisationen

For at kunne understøtte sagsproducenterne i at skrive gode politiske dagsordener skal der nedsættes et netværk med ét medlem pr. afdeling. Der fremgår oversigt over eksisterende netværk i Albertslund som bilag til sagen. Netværket skal være ansvarlige for følgende:

1. Introducere og præsentere nye medarbejdere og ledere for hjælpematerialet, herunder vejledning og tjekliste
2. Tilmelde nye medarbejdere og ledere til det årlige nedslag med Marianne Bolvig samt seminar v. Økonomi & Stab
3. Deltage i løbende møder i netværket, hvor der drøftes aktuelle temaer samt kigges på tværs af dagsordener i Albertslund Kommune: hvor går det godt, og hvor er vi udfordrede?
4. Følge op på de fælles opmærksomhedspunkterne fra netværket ude i den enkelte afdelings sager.

4. Introduktionsforløb for kommunalbestyrelsen

I det lokale introduktionsforløb for Kommunalbestyrelsen skal der være et element, der klæder politikerne på i forhold til,

hvad den politiske dagsorden er, og hvad dagsordenen skal bruges til.

Videre skal det i Chefforum afdækkes, om der er yderligere afdelinger, der selv har indkøbt forløb med Marianne Bolvig, herunder genbesøge overholdelse af kommunens regler for udbud og indkøb. Økonomi og Stab forbeholder sig retten til at indhente alternative tilbud, såfremt det findes hensigtsmæssigt.

På Chefforum i juni 2026 skal der gives en status på arbejdet med at skrive politiske dagsordener i Albertslund Kommune.

Kommunens vision og politikker

Arbejdet med at skrive bedre politiske dagsordener skal tydeliggøre fokus og formål i sagerne, der bl.a. skal vise, hvordan der arbejdes med at indfri visionen samt kommunens 17 politikker.

Økonomi

Det årlige dagskursus ved Marianne Bolvig koster 26.000 kr. ex moms. Pris pr. deltager (ved 16 kursister): 1.625 kr.

Lovgrundlag

Intet af bemærke.

Borgerperspektiv

Intet af bemærke.

Historik

Sagen er behandlet på Direktørforum den 2. juni 2025

Beslutning

Chefforum besluttede, at der som udgangspunkt planlægges med et årligt opfølgingskursus med Marianne Bolvig, at oprettelsen af et netværk på tværs af organisationen udskydes samt at der på sigt skal gives en status på at skrive bedre politiske dagsordener i Albertslund Kommune gennem en analyse af dagsordenspunkter. Videre understregede Chefforum vigtigheden af sidemandsoplæring ude i afdelingerne samt at række ud og understøtte hinanden på tværs af organisationen.

Bilag

Oversigt netværk i AK juni 2025

Punkt 7: Beslutning om principper for julefrokost

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at principper for planlægning og afholdelse af de decentrale julefrokoster i 2025 drøftes

Resumé

Chefforum skal drøfte principper på tværs af organisationen for planlægning og afholdelse af de decentrale julefrokoster i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

(10 min.)

Chefforum skal genbesøge og beslutte principper for den kommende julefrokost i Albertslund Kommune, herunder f.eks. dato for afholdelse, tidsregistrering samt niveau for egenbetaling. I 2025 skal julefrokosten planlægges og afholdes i den enkelte afdeling på baggrund af deltagerbetaling, og er dermed ikke finansieret af kommunale midler.

Der afholdes en årlig julefrokost i Albertslund Kommune ud fra et toårigt rul: det ene år planlægges og afholdes julefrokosten i den enkelte afdeling, mens det andet år er en fælles julefrokost for Rådhus og Jobcenter, hvor de decentrale enheder er inviteret til at deltage efter underholdning og spising. Den fælles julefrokost er de seneste par år blevet planlagt af Kultur, Fritid & Ejendomme, og er blevet afholdt i MusikTeatret.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum besluttede for de decentrale julefrokoster i 2025, at de kan afholdes på fredage i november - december 2025, at deltagelse i julefrokoster ikke indgår i arbejdstiden, at afdelingerne kan bidrage med et mindre beløb til julefrokosten (fx til pynt og velkomstdrinks), men at julefrokosterne overvejende planlægges og afholdes på baggrund af egenbetaling. Økonomi & Stab eftersender en mail, der skal deles med lederne, med beskrivelse af principper for afholdelsen af julefrokoster i 2025, herunder et beløb for afdelingernes bidrag. I 2026 skal Chefforum behandle principper for julefrokosten i 2026.

Punkt 8: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller, at

1. at punktet drøftes

at

Beslutning

Chefforum drøftede punktet.

Bilag

Temadrøftelser maj 2025