

REFERAT Chefforum d. 25-02-2026

Mødedato Onsdag d. 25. februar 2026 kl. 10:30

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), Rikke Skovgaard Andersen (Afdelingschef Dagtilbud & Skole)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Drøftelse af opfølgende sag om ensretning af lønforhandlinger i afdelingerne.....	4
Beslutning om målplaner 2026.....	6
Orientering om seneste KommuneMED møde den 11. februar 2026.....	8
Orientering om status på program Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform i AK.....	9
Orientering om Budgetforslag 7.1: Automatisering i AK - status og prognose for realisering i 2026.	13
Drøftelse af status på Budget 2027.....	16
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	18

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 godkendte dagsorden og referat.

Punkt 2: Drøftelse af opfølgende sag om ensretning af lønforhandlinger i afdelingerne

81.15.00-A00-2-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter, hvilke elementer af de årlige lokallønsforhandlinger, der skal ensrettes på tværs af afdelingerne i kommunen.

Resumé

HR & Løn har skrevet en opfølgende sag om, hvilke elementer af lønforhandlingsprocessen, som det vil være muligt at ensrette på tværs af afdelingerne.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Baggrund

I Albertslund Kommune er ansvaret for afholdelse af lokallønforhandlinger i afdelingerne et lokalt ansvar. Herunder er det også afdelingernes ansvar at afsætte midler i den lokale lønsum til forhandlingerne. Processerne i de enkelte afdelinger er således ikke samstemt men tilrettelagt ud fra lokale processer ud fra, hvad der har været mest hensigtsmæssigt i den enkelte afdeling.

Den 11. februar 2026 havde Chefforum en drøftelse af, hvordan praksis har været i afdelingerne for de årlige lokallønforhandlinger. Det blev herefter aftalt, at HR & Løn skulle udarbejde en opfølgende sag, som indeholder forslag til, hvilke elementer der kan ensrettes i lokallønsforhandlingerne.

Mulighed for at ensrette elementer

HR & Løn har foretaget en vurdering af, hvilke elementer i de årlige lokallønsforhandlinger der kan ensrettes på tværs af afdelingerne i kommunen.

- **Timing af forhandlingerne (tidspunkt)**
Der var en generel enighed på chefforum om, at det vil være hensigtsmæssigt at afholde lønforhandlingerne i slutningen af året, hvor budgettet er vedtaget og økonomien dermed er kendt. Det forslås derfor, at processen om lokallønsforhandlingerne finder sted fra primo oktober og 8 uger frem.
- **Afsat økonomi**
De afdelinger, som havde afsat et beløb til de årlige lønforhandlinger havde typisk afsat i omegnen af 0,3% af lønsummen. Det indstilles derfor, at alle afdelinger som udgangspunkt afsætter 0,3% af deres lønsum til de årlige lokallønsforhandlinger. Dette vil også skabe en oplevelse af fairness hos medarbejderne, at alle afdelingerne har en pulje, som er fastsat ud fra samme princip. På den måde vil puljens størrelse heller ikke afhænge af, om der er et mer- eller mindreforbrug i afdelingen. Det bemærkes, at der kan være situationer, hvor alle midlerne ikke nødvendigvis er fuldt tilgængelige, fx hvis midlerne er brugt på forhåndsaftaler til en gruppe medarbejdere.
- **Praktisk gennemførelse, herunder afholdelse af lønsamtaler**
Flere afdelinger gav udtryk for, at der blev afholdt lønsamtaler mellem leder og medarbejder. Ved at afholde lønforhandlingerne på samme tidspunkt, vil det også være muligt at ensrette, at der afholdes lønsamtaler med medarbejderne på samme tidspunkt i alle enhederne, ligesom principperne for lønsamtalerne kan ensrettes.
- **Hvilken data der anvendes og udveksles med TR**
HR & Løn kan lave udtræk over afdelingens medarbejdere, som der kan tages udgangspunkt i – dels i vurderingen af hvem som der skal indstilles til tillæg/engangsvederlag, men også ift. at samme oplysninger bliver udvekslet med TR.
- **Inddragelse af faglige organisationer generelt**
Flere afdelinger har forhandlet direkte med FTR/TR eller de faglige organisationer afhængig af, hvilken

medarbejdergruppe, der er tale om. Det vil være vanskeligt at ensrette dette, da det vil være forskelligt, hvem der skal forhandles med.

- **Involvering af MED**
Flere afdelinger har haft drøftet processen for lønforhandlingerne i MED. Hvis processen om de årlige lokallønsforhandlinger ensrettes vil det være muligt at sikre en ensartet involvering af de faglige organisationer, da det er dem, som ejer aftalerne om lokal løndannelse og dermed har retten til at indgå procedureaftaler på området.
- **Forskelle mellem centrale og decentrale institutioner**
Der kan være forskelle på hvordan de centrale og decentrale institutioner håndterer de årlige lønforhandlinger. Ved at ensrette processen vil der være elementer, som også kan strømlines
- **Kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg/engangsvederlag**
Der har været besluttet i de enkelte afdelinger, hvilke kriterier der honoreres ud fra. Det vil være muligt at udarbejde nogle overordnede kriterier, som ledelsen gerne vil honorere ud fra, men det vil også være nødvendigt at tilpasse disse kriterier, evt. udspecificere disse kriterier på afdelingsniveau. Der eksisterer fx allerede et fælles dokument om kriterier for udnævnelse til special- og chefkonsulenter.
- **Udmelding og tilbagemelding til medarbejdere, der har søgt om lønmidler**
Hvis tidspunktet for afholdelse af de årlige lokallønsforhandlinger ensrettes, vil det også være muligt at ensrette tidspunktet for udmelding af lokallønsforhandlingernes resultat samt tilbagemelding til medarbejdere, der har søgt om lønmidler.

Videre proces

Når chefforum har truffet beslutning om, hvilke elementer af lokallønforhandlingsprocessen, som kan ensrettes på tværs af afdelingerne, vil HR&Løn komme med et uddybende notat om ensretningen af de årlige lokallønsforhandlinger, herunder udkast til procesplaner, koncept for afholdelse af lønsamtaler samt skabeloner til brug for indstiller mv.

Kommunens vision og politikker

Intet bemærke.

Økonomi

Intet bemærke.

Lovgrundlag

Intet bemærke.

Borgerperspektiv

Intet bemærke.

Beslutning

Chefforum besluttede, at der skal arbejdes hen imod at ensrette lønforhandlinger på tværs af afdelingerne samtidig med, at der også skal være plads til en vis fleksibilitet, der tager hensyn til afdelingernes forskelligheder. Videre besluttede Chefforum, at:

- Medarbejder- og ledelsesgrundlaget skal udgøre de overordnede kriterier, som der honoreres ud fra, og som skal konkretiseres på afdelingsniveau.
- Der skal udarbejdes et fælles spænd, der angiver den økonomiske ramme for lønforhandlingerne i Albertslund Kommune. Dette spænd skal først besluttes, når der er et overblik over forhåndsftaler på de store velfærdsområder. Forhåndsftalerne må dog blive definerende for den økonomiske ramme.
- Proces om lokallønsforhandlingerne skal finde sted samtidigt i år 2027 (fra primo oktober og 8 uger frem).

Punkt 3: Beslutning om målplaner 2026

00.01.00-A00-30-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at målplaner for 2026 godkendes.

Resumé

Organisationen har udarbejdet målplaner for 2026, der skal indfri udvalgte målsætninger fra politikerne, der omhandler to udvalgte udfordringer i Albertslund Kommune, som den enkelte enhed og afdeling ikke kan løse alene. Chefforum skal godkende målplanerne, inden organisationen kan igangsætte arbejdet med prøvehandlingerne fra den 1. marts 2026.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Organisationen følger samme årshjul i arbejdet med målsætninger fra politikerne. Der blev derfor i december 2025 afholdt udviklingsdag, hvor udvalgte ledere og nøglemedarbejdere på tværs af organisationen arbejdede med to udvalgte udfordringer i Albertslund:

1. Hvordan kan vi arbejde for, at flere børn og unge der mistrives kommer i skole, uddannelse og job?
2. Hvordan kan vi fremme deltagelsen i fællesskaber for at styrke Albertslund, nu og i fremtiden?

På udviklingsdagen blev der udviklet forskellige prøvehandling, der efterfølgende er arbejdet videre med i mindre arbejdsgrupper, der også har haft ansvaret for at udfylde målplaner for den enkelte prøvehandling.

Chefforum skal godkende målplanerne med henblik på, at organisationen kan igangsætte arbejdet med prøvehandlingerne fra den 1. marts 2026. Målplanerne fremgår som bilag til sagen.

KB-temamøde maj 2026

På KB-temamødet i april 2026 skal Kommunalbestyrelsen præsenteres for alle prøvehandling, der igangsættes i 2026 på baggrund af de udvalgte politiske målsætninger. Videre skal Kommunalbestyrelsen også præsenteres for status på samtlige prøvehandling, som blev flyttet fra KB-temamødet i november 2025.

Kommunens vision og politikker

Kommunalbestyrelsen udarbejder vision og politikker der definerer, hvad der skal komme ud af vores indsats i Albertslund Kommune. Målplaner indeholder kobling fra vision til politik og målsætninger, og beskriver hvilke prøvehandling, der skal igangsættes på tværs af faglighederne for at indfri de politiske målsætninger.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte alle målplaner og bemærkede, at det er vigtigt, at konsulenter/tovholdere får forventningsafstemt med de arbejderpladser, der indgår i prøvehandlingerne, hvordan der løbende skal evalueres. F.eks. om der er behov for

fysiske møder, muligheden for at sende billedmateriale mv. Dette også med henblik på at sikre fokus på læringen undervejs.

Bilag

Aktiviteter koblet til Ungeløftet

Job på få lønnede timer i AK

Kom glad i skole

Etablering af familie foreningshold

Borgere oplever større tryghed

Punkt 4: Orientering om seneste KommuneMED møde den 11. februar 2026

81.38.04-P00-2-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning

Resumé

Orientering om seneste KommuneMED møde

Sagsfremstilling

(10 min.)

KommuneMED holdt sit seneste møde den 11. februar 2026. Der orienteres om mødet.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om seneste KommuneMED møde den 11. februar 2026, hvor der bl.a. var årlig drøftelse med borgmesteren, oplæg om selvstyrende teams i hjemmeplejen, drøftelser om måltal for budget 2027 samt sygefravær der er overgået til en ny opgørelsesmetode. Videre var trivselsmåling og APV 2026 på dagsordenen, hvor lederne har en rolle i at understøtte og sikre, at dialogprocesser på arbejdspladserne bliver gode og meningsfulde. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 5: Orientering om status på program Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform i AK

85.15.00-A00-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orientering om status på program 'Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform' og plan for fuld implementering i løbet af 2026 tages til efterretning.

Resumé

Den 13. januar 2025, besluttede DIF, at igangsættelsen af program 'Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform' kunne påbegyndes. Formålet med programmet var at udnytte de Microsoft-værktøjer, som kommunen allerede har licens til og at sikre en korrekt implementering af Teams og OneDrive ikke mindst gennem nedlukning af forældede og usikre fildrev. Samtidig medførte varslede, markante prisstigninger på Citrix-licenser, at beslutningen om at afvikle Citrix blev truffet.

Indeværende sag giver status på programmets implementering og redegør for de sidste skridt, der skal tages for at komme helt i mål, og som også kræver ledelsens (på alle niveauer) bevågenhed og opbakning.

Sagsfremstilling

(30 min.)

Programmet 'Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform' blev inddelt i tre delprojekter:

1. Fra fildriv til sikker OneDrive - Projektet blev afsluttet 1. juni og der blev sammenlagt håndteret over to mio. filer fra de gamle drev. Ikke-flyttede eller ikke-slettede filer fra de gamle fildrev kan indtil årets udgang findes frem ved henvendelse til it-helpdesk. Fx ifm tilbagevenden fra sygdom, barsel eller anden orlov. Herefter vil filer blive slettet.
2. Samarbejde og videndeling i Teams - Alle ansatte har nu adgang til at gemme og dele filer via OneDrive og Teams. Alle enheder oprettes og opdateres automatisk i Teams med tilhørende organisatoriske teams.
3. Ny it-plattform uden Citrix - Udrulning af ny it-plattform, skete i fire rul med en hypercare-uge efter hvert rul. Alle afdelinger fik invitation til infomøde før udrulning og tilbud om lektiecafé ugen efter. Alle ansatte i Albertslund Kommune er nu på den nye platform, ligeledes var alle medarbejdere migreret inden licensudløb den 19. December (slut uge 51). I forbindelse med platformsskiftet, og fjernelsen af lokale administratorrettigheder, blev processen for indmeldelse af nye systemer via ITP til KITOS påbegyndt. Dialogen blev taget med alle systemejere for at sikre, at alle systemer var meldt korrekt ind, så de efter overgangen også kunne findes i Firmaportalen. Der blev i perioden juli-december meldt 80+ nye systemer ind. Der udestår ca. 30 systemer, hvor vi afventer, at brugerne vender tilbage på vores henvendelser.

I forhold til det fulde program "Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform" og de tre spor udestår følgende fortsatte indsatser i 2026:

Fortsatte fejlrettelser på den nye platform, undervisning i tips og tricks, obligatorisk intro til nye medarbejdere og opdaterede procesbeskrivelser for fremtidig drift - forventet løst Q1/Q2

Der er stadig programmer, der ikke fungerer, som de skal, efter at driften via Citrix ikke længere er muligt, og der arbejdes på højtryk med leverandørerne for at få løst disse. Dette kommunikeres løbende ud via Medarbejdersiden "Din digitale hverdag" under driftsstatus (se i øvrigt bilag, slide 5-6).

Der er inviteret til ugentlige lektiecaféer med fokus på udfordringer, samt tips og tricks til den nye platform. Disse afholdes i kantinen eller andre fælles rum og målrettes både nyansatte og erfarne brugere, og vil blive afholdt efter behov.

Desuden tilbydes obligatorisk introkursus for alle nye medarbejdere (og ledere) til deres digitale hverdag - se kursusbeskrivelse i bilag, slide 1-2. Kommunens tilmeldingssystem, ConferenceCommunicator, sikrer, at ledere kan tilmelde nye medarbejdere direkte til månedlige introduktionsmøder og kursusforløb. Første kursus afholdes den 10.

marts 2026. Der vil blive afholdt intro hver måned den 10. eller umiddelbart derefter. Kurser vil blive afholdt, såfremt der er mindst ti tilmeldte, ellers overgår tilmeldingerne til kursusdatoen den følgende måned.

Procesbeskrivelserne jf. bilag, 7-8 er blevet identificeret i dialog med AK Digitaliseringsnetværk som manglende eller ufuldstændige, og er under udarbejdelse i dialog med medlemmer af netværket (brugere).

Et mere dedikeret fokus på awareness omkring øget it-sikkerhed og GDPR hos alle medarbejdere - indsats vil løbe over hele året og fremefter

Med den nye platform følger en ny arbejdsform og et øget individuelt ansvar for opretholdelse af it-sikkerheden.

Medarbejderne skal nu være ekstra opmærksomme på, at pc'en altid er opdateret og kører optimalt, blandt andet ved at huske at slukke sin pc og selv holde den opdateret. Til dette formål er defineret en række grønne og sikre fodaftryk jf. bilag, slide 3-4. Disse understøtter både driftssikkerhed og Albertslund Kommunes grønne strategi. Fodaftrykkene er beskrevet på Medarbejdersiden og er en central del af vores fælles indsats for sikkerhed og bæredygtighed.

Den nye awareness vil blive understøttet med løbende kursusafvikling foruden det obligatoriske GDPR-kursus, kommunikationskampagner fx cybersikkerhedsmåneden, digitale tests herunder phishing, genudrulning af journaliseringsassistenten, statusmeddelelser og nyheder i Fugleperspektivet mv.

Som en afgørende sikkerhedsforanstaltning er lokale administratorrettigheder på den enkelte pc blevet fjernet. Dette betyder, at

- a) medarbejdere ikke længere kan installere programmer lokalt på deres arbejds-pc,
- b) systemer skal godkendes, for efterfølgende at kunne hentes ned lokalt via Firmaportalen,
- c) godkendelsen sker igennem proces i IT-projektrådet, hvor det sikres, at løsningen efterlever kommunens forskellige krav og er lovmedholdelige,
- d) alle godkendte løsninger registreres i KITOS, som er systemoverblik over samtlige systemer, der er i brug i kommunen.

Tiltag for yderligere implementering af Teams og OneDrive i alle enheder som værdifuld samarbejds- og videndelingsplatform - indsats vil løbe over hele året og fremefter.

Med den nye platform har Albertslund Kommune fået langt bedre muligheder for digitalt samarbejde gennem Teams og OneDrive. For at realisere det fulde potentiale af værktøjerne skal vi i 2026 gennemføre en implementering, der sikrer, at alle medarbejdere og ledere får de nødvendige kompetencer og vaner. Dette kræver en kombination af uddannelse, ledelsesopbakning og løbende støtte i hverdagen.

For at sikre en bred og effektiv anvendelse af Teams og OneDrive gennemfører vi en række konkrete aktiviteter igennem 2026:

- Der udvikles en ny kursusbeskrivelse til kursuskataloget, fx ”Teams og OneDrive i din enhed?”, som enheder kan invitere IT & Digitalisering til at afholde. Samtidig fremhæves eksisterende kurser i Teams, og der linkes til dem fra relevante medarbejdersider.
- Teams- og OneDrive-kurser bliver en del af den obligatoriske onboarding for både medarbejdere og ledere på samme måde som obligatoriske GDPR- og phishingkurser.

Behovet for ledelsesopbakning

IT & Digitalisering har i transitionsprocessen søgt at kommunikere bredt ud løbende via Medarbejdersiden, direkte til alle ledere, via AK Digitaliseringsnetværk samt i Fugleperspektivet, og har forsøgt at ramme så mange som muligt af de berørte kolleger løbende med de ressourcer og kompetencer, der har været til rådighed. Der er blevet afholdt infomøder samt lektiecafer i kantinen i overensstemmelse med udrulningsplanen.

Inden platformen blev rullet ud havde IT & Digitalisering ligeledes aktiveret digitaliseringsnetværket og andre interesserede kolleger til at teste, om systemerne fungerede udenfor Citrix, og som kunne agere forandringsagenter. Der blev således testet i to måneder, inden selve udrulningen fandt sted.

Forløbet giver imidlertid anledning til overvejelser om kommunikationsformer, -indhold og -kadence, men også om nødvendigheden af stærk ledelsesopbakning. Dette er ikke mindst relevant i ønsket om en stabil drift og brug af den nye platform fremadrettet.

Den nye platform inkl. en stærk brug af Teams og OneDrive giver os en række moderne muligheder og understøtter en fremtidssikret digital arbejdsplads – og det budskab skal stå klart og tydeligt i hele kommunen.

I overgangsperioder og ved forandringer opstår der udfordringer, men det er vigtigt, at vi ikke falder i den velkendte fælde, hvor en ny platform – ligesom tidligere med Citrix – får skylden for alle problemer.

Mange af de udfordringer, medarbejderne kan opleve i en digital hverdag, kan skyldes helt andre forhold, herunder:

- Netværksproblemer
- Lokale fejl på enkelte enheder eller ved enkelte softwareløsninger
- Brugeradfærd og fejlagtige arbejdsgange
- Forventninger, der ikke matcher teknologien
- Manglende kendskab til nye værktøjer

Hvis disse udfordringer omtales som generelle problemer ved en ny platform, skaber det unødvendige misforståelser og frustrationer for alle parter.

IT & Digitalisering ønsker derfor, at Chefforum støtter, at ledere

- gennemfører kurser og lærer løsningerne at kende
- bakker op om egne og medarbejderes deltagelse i netværk, caféer, kurser og løbende kompetenceudvikling indenfor it og digitalisering,
- kommunikerer, hvorfor Teams og OneDrive er fælles arbejdsværktøjer,
- hjælper medarbejderne med at skelne mellem platformens muligheder og andre fejlkilder,
- guider medarbejderne mod selvhjælp, vejledninger og korrekt supportkanal.

Hvis vi bliver bedre til at værne om et fælles mål om at ville have en arbejdsplads, hvor ledere og medarbejdere har lyst til, mod på (og tid til) at lære nyt, og søge vejen og kundskaben til at bruge de digitale værktøjer til rådighed bedst muligt, så står vi stærkere i en stadig hurtigere teknologisk udvikling omkring os.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Leder af IT & Digitalisering præsenterede status for de tre delprojekter: Fra fildriv til sikker OneDrive, samarbejde og videndeling i Teams samt ny it-plattform uden Citrix. Præsentationen med status fremgår som bilag til sagen. Chefforum drøftede, at der er udfordringer med at arbejde i SBSYS hjemmefra samt at journalisere i SBSYS direkte fra Outlook. IT & Digitalisering er opmærksomme på begge udfordringer, og vejledning til at journalisere kan findes [her](#). Videre blev der orienteret om, at der bliver udbudt et obligatorisk introduktionskursus for nye medarbejdere (din digitale hverdag) samt vigtigheden af, at hvis der er nye systemer, som man påtænker at implementere i afdelingerne, skal det forbi IT-projektrådet. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Præsentation status

Punkt 6: Orientering om Budgetforslag 7.1: Automatisering i AK - status og prognose for realisering i 2026

85.11.20-A21-1-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

- at status på kommunens automatiseringsindsats tages til efterretning,
- at prognose for realisering af besparelser på automatiseringsindsatsen i 2026 tages til efterretning,
- at præsentation af scorecard for fremtidige automatiseringer tages til efterretning.

Resumé

Automatiseringsindsatsen fra 2025 har leveret dokumenterede tidsbesparelser og kvalitetsforbedringer understøttet af opfølgende møder med ledelserne herunder i forhold til prioritering af automatiseringsprocesser i 2026. Prognose og prioritering for 2026 er afstemt med afdelinger i forbindelse med ledermøder. Samlet set er der behov for fortsat koordinering, governance og ledelsesmæssig prioritering for at sikre en stabil og sikker videreudvikling af automatisering i hele kommunen.

Sagsfremstilling

(30 min.)

Status på automatisering i 2025

Hvor indsatsen i 2024 primært gik på kompetenceudvikling og at få lavet den tekniske opsætning til at lave og drifte robotter samt udvikle de allerførste robotter, så har 2025 stået i udviklingens tegn. I løbet af året blev der udviklet og sat 19 robotter i drift, som betyder, at vi i Albertslund Kommune i alt har haft 25 robotter til at udføre opgaver for medarbejdere rundt omkring i kommunen gennem året.

I april 2025 blev et fælles dataregistreringsværktøj for robotternes kørsler opsat, hvilket betyder, at det derfra har været muligt nemt at få data på, hvor mange opgaver robotterne har udført. Denne data gør det nemmere at estimere, hvor meget tid robotterne sparer for medarbejderne, der ellers ville have udført opgaverne. Til hver robot er der i samarbejde med processejer og fagperson lagt et minuttal på, hvor lang tid det vil tage medarbejdere selv at udføre en opgave. Dette minuttal er som udgangspunkt konservativt sat.

Fra april til december 2025 har robotterne udført 23.435 opgaver og sparet 883 timer, hvilket svarer til 0,46 årsværk. Når vi ganger tidsbesparelsen med gennemsnitsprisen for en administrativ medarbejder i kommunen, giver det en besparelse på 301.894 kr., som bliver i afdelingerne. For at se afdelingernes fordeling af resultatet se bilag 1 slide 5-7.

I 2025 var der fokus på at få implementeret løsningen til at kunne trække data på, hvor mange opgaver robotterne udfører, således at der kan sættes tids- og kronebesparelse på. I slutningen af 2025 er arbejdet med at implementere den samlede gevinstmåling jf. de gevinstparametre for prioritering af processer til automatisering, der blev behandlet på chefforum tilbage i maj 2025, påbegyndt:

1. realisering af besparelse,
2. tid frigivet,
3. bedre kvalitet (herunder datakvalitet og øget retssikkerhed),
4. bedre service mod kommunens borgere,
5. højere trivsel blandt kommunens medarbejdere.

Gevinsterne ved automatisering skal således ikke kun måles på tid og kroner, men også på forbedring af kvalitet, bedre service og højere trivsel. Det er afgørende for indsatsens realisering, at fortællingen om automatiseringernes gevinster ikke kun er, at det kan spare tid (og lønkroner).

Automatiseringsindsatsen har i løbet af 2025 og fortsat ind i 2026 været påvirket og begrænset af snakken om lønkroner. I takt med at dataregistreringsværktøjet blev implementeret til indsamling og opbevaring af data på robotternes udførte opgaver, og i samme omgang tids- og kronebesparelse variabler, begyndte indsatsen at møde en form for modstand. Det er

oplevelsen, at det skaber modstand mod at sende automatiseringsønsker ind samt uoverensstemmelser om robotternes ageren.

For at tydeliggøre den samlede gevinstmåling jf. ovenfor, er der udarbejdet et såkaldt scorecard, som skal laves for alle eksisterende robotter samt alle fremtidige robotter.

Scorecard har både til formål at give et hurtigt overblik for ledere over gevinsterne af deres robotter, men også at udgøre et værktøj, der kan bruges fremadrettet til at vurdere og prioritere udviklingen af fremtidige robotter. Se eksempel på udfyldt scorecard bilag 1, slide 17. Arbejdet med at udarbejde scorecards på robotterne i drift, samt at få lavet dataopsætningen således, at gevinstrealiseringerne på alle parametre kan monitoreres visuelt fremadrettet, fortsætter ind i 2026 sideløbende med den daglige robotdrift- og udvikling.

Dertil er det også relevant at overveje, hvordan den del af de økonomiske gevinster, der følger direkte af øget automatisering, som fx mere korrekt fakturahåndtering eller korrekte udbetalinger, opkrævninger og ferieafholdelse fremadrettet kan medtages til realisering af besparelsesforslaget. Chefforum vil blive præsenteret for et forslag til at medtage dette gevinstparameter, som også vurderes at kunne tage fokus væk fra en realisering alene ved at skære i lønkroner i organisationen.

Afdelingernes prioritering for 2026

I løbet af efteråret 2025 og vinteren 2026 har Team Automagi været forbi ledermøder hos de fleste afdelinger for både at gøre status på de robotter, som er i drift lige nu samt godkende den tidsbesparelse, der er estimeret jf. indeværende sagsfremstilling. Derudover har omdrejningspunktet været jf. CF-drøftelse den 24. september 2025 at prioritere, hvad automatiseringsindsatsen skal have fokus på i 2026. Se bilag 1, slide 13-15 for detaljer om prioriteringer for hver enkelt afdeling. Disse prioriteringer er vi allerede gået i gang med at arbejde på. En formel skriftlighed udestår, men vil følge som en løbende del af det realtidsoverblik, alle ejere får adgang til som beskrevet ovenfor og den kommende udarbejdelse af scorecards for alle automatiseringer.

Forecast for 2026

Af de 25 robotter som har været i drift i løbet af 2025, var to af dem engangskørsler (som det er muligt at køre igen ved behov) og en enkelt er taget ud af drift, da den ikke længere er relevant. Det vil sige, at 22 robotter arbejder videre i 2026. For disse robotter er lavet et forecast for deres tidsbesparelse jf. bilag, slide 11-12. Eftersom vi ikke har et helt års data at lave beregningerne ud fra, så er der for hver robot kigget på, hvor mange opgaver, de har løst i de måneder, de var i drift i 2025 og derefter beregnet et gennemsnit per måned. Dette gennemsnit er ganget med 12 for at få et forecast for et helt år.

Forecastet antyder altså, at robotterne i gennemsnit skal løse lige så mange opgaver om måneden i 2026, som de gjorde i 2025. Dette er dog behæftet med en vis usikkerhed. Specielt for de robotter, som udfører opgaver, når der kommer opgaver, og ikke blot udfører opgaver, som altid er den samme mængde (f.eks. en liste trækkes hver måned og lægges over i et system). For de robotter er det svært at forudsige, hvor mange opgaver de kommer til at løse, da det f.eks. kommer an på, hvor mange opgaver der bliver lagt hen til den (f.eks. hvis omfang afhænger af, hvor mange borgere, der bliver bevilget en ydelse). Derudover forventes det også, at alle robotterne i drift, forbliver i drift i hele 2026 (på nær en enkelt, vi allerede ved skal tages ud af drift, da opgaven overtages af et system omkring marts).

Ifølge forecastet vil de robotter, der er i drift ved årsskiftet, løse 19.555 opgaver svarende til en besparelse på 998 timer og 341.369 kr. Det betyder, at de robotter samlet set udgør 68% af besparelseskrauet på 501.000 kr. i 2026. De resterende 32% skal altså hentes ved automatiseringer, der udvikles i 2026.

Det bemærkes, at en automatisering nogle gange bruges i flere afdelinger og enheder, og således skaber tværfaglige gevinster. Dette kan både være fordi, en robot kan bruges flere steder i kommunen, men også fordi en automatisering sikrer, at flere i kommunen nyder godt af dens effekter. I takt med en stigning i og konsolidering af disse tværgående automatiseringer medtages en model for tværgående budgetrealisering i henhold hertil.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Resultat 2025 (realiseres ikke, men bliver i afdelingerne):

Afdeling	Antal sager	Timer sparet	Kr. sparet
Borger, Arbejdsmarked & Erhverv	5.875	336	114.987
Børn & Familie	435	31	10.593
Dagtilbud & Skole	149	46	15.855
Kommunalbestyrelsen	-	-	-
Kultur, Fritid & Ejendomme	147	7	2.514
Miljø & Teknik	-	-	-
Puljer	-	-	-
Ældre, Sundhed & Social	3.512	176	60.067
Økonomi & Stab	9.377	220	75.415
	19.495	817	279.431

Status og prognose for 2026:

Afdeling	Budget	Forecast	Pct af budget
Borger, Arbejdsmarked & Erhverv	24.000	75.347	314%
Børn & Familie	43.000	10.878	25%
Dagtilbud & Skole	224.000	52.474	23%
Kommunalbestyrelsen	2.000	-	0%
Kultur, Fritid & Ejendomme	25.000	1.231	5%
Miljø & Teknik	35.000	-	0%
Puljer	8.000	-	0%
Ældre, Sundhed & Social	120.000	136.691	114%
Økonomi & Stab	20.000	43.853	219%
	501.000	320.474	64%

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Historik

Intet at bemærke.

Beslutning

Leder af It & Digitalisering orienterede om kommunens automatiseringsindsats, prognose for realisering af besparelser på automatiseringsindsatsen i 2026 samt scorecard for fremtidige automatiseringer. Chefforum tog orienteringen til efterretning og drøftede, at det er en fælles forpligtigelse at søge inspiration i ens forskellige netværk til mulige automatiseringer.

Bilag

CF 250226_Status på Automagi i Albertslund Kommune

Punkt 7: Drøftelse af status på Budget 2027

00.30.00-P00-12-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at fagudvalgenes inddragelse ift. Budget 2027 drøftes

Resumé

Chefforum skal drøfte formen ift. fagudvalgenes øgede inddragelse i tilblivelsen af Budget 2027.

Sagsfremstilling

(40 min.)

Kommunalbestyrelsen godkendte på mødet den 10. februar aktiviteterne i den politiske tidsplan for Budget 2027. Der er som noget nyt et ønske om at fagudvalgene i højere grad inddrages i processen omkring budgettet end tidligere. Chefforum skal drøfte formen for inddragelsen og processen herfor frem mod 1. behandlingen af Budget 2027.

Tidsplanen for drøftelser i fagudvalg og i Kommunalbestyrelsen er, som følger:

Marts 2026

Første nedslag med fagudvalg foregår i uge 13 umiddelbart efter Borgermødet den 17. marts.

Jf. den politisk vedtagne plan for mødet samles der op på det afholdte Borgermøde med pointer fra drøftelserne fra Borgermødet med relevans for det respektive fagudvalg. Fagudvalgene orienteres i overskriftsform for de budgetforslag og ideer til budgetforslag, som forvaltningen på det tidspunkt arbejder på indenfor fagudvalgenes områder. Hertil også forslag som vurderes at have direkte afledt effekt på området samt tværgående forslag. Fagudvalgene bliver ligeledes præsenteret for, hvad det besluttede måltal for budgetkataloget betyder, når det fordeles mellem fagudvalgenes ansvarsområder. Dette foregår på lukkede punkter.

Der udarbejdes to standardsager omkring den mundtlige orientering fra Borgermødet og præsentationen af budgetforslag samt måltal fordelt på fagudvalgenes ansvarsområder, som går igen på alle fagudvalgsmøder, mens selve PowerPoint-præsentationen af budgetforslag til det enkelte fagudvalg udarbejdes i de enkelte afdelinger således, at det berører budgetforslag, ideer til budgetforslag, budgetforslag med afledt effekt på fagudvalgets område samt tværgående forslag. Der henstilles til, at budgetnetværket benyttes til at sikre ensartethed og en ensartet detaljeringsgrad på tværs af fagudvalgene.

Der er allerede udsendt bestilling til afdelingerne omkring budgetforslag med frist den 26. februar mhp. drøftelse af overskrifterne i budgetstyregruppen den 2. marts. Det kan således forventes, at en mere samlet viden omkring, hvad afdelingerne lægger op til først, er kendt efter fristen til fagudvalgsmøder i marts.

April 2026

På KB-temamødet i april samles der op på drøftelserne i fagudvalgene efter Borgermødet.

Maj 2026

Den digitale ideindhentning fra borgere startes op snarest muligt, og den holdes åben til og med uge 24, hvorefter Økonomi & Stab laver en fælles opsamling, der gøres tilgængelig på kommunens hjemmeside, og som tilgår politikerne i deres materiale til budget 2027.

Chefforum bør drøfte, hvorvidt der på fagudvalgsmøderne i maj kan gives en mundtlig tilbagemelding ved den relevante direktør, i det omfang ideindhentningen berører det enkelte fagudvalgs ansvarsområde. I den forbindelse kan Økonomi & Stab lave et samlet overblik over de foreløbige indmeldinger til brug på tværs af udvalgene. Ligeledes kan der udarbejdes en standardsag til udvalgene.

Økonomi & Stab har indkaldt til møde i budgetnetværket den 24. februar mhp. konkret at drøfte Borgermødet. Herudover bør det også drøftes, hvordan budgetnetværket kan understøtte, at de orienteringssager, der lægges frem til fagudvalgene,

har en ensartet karakter. Således lægges der op til at træffe aftaler om udarbejdelsen af op til tre standardsager som nævnt ovenfor samt skabelonen for præsentation af budgetforslag i overskriftsform til fagudvalgsmøderne i marts.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om den politisk besluttede tidsplan for budgetproces 2027, hvor der som et nyt element skal være nedslag i fagudvalg. Chefforum drøftede følgende nedslag processen:

- Budget på fagudvalg i marts 2026: Økonomi & Stab udarbejder en skabelon (der også vil indeholde reformspor), som afdelingerne skal udfylde i overskriftsform, og hvor beløb ikke behøver indgå. Her skal det præsenteres, hvor der er mulige besparelser og/eller investeringer, og fagudvalgene skal på denne baggrund have deres første drøftelser. Disse sager til fagudvalg vil være lukkede. På KB-temamødet i april 2026 er fokus på, hvad alle fagudvalg har fået præsenteret.
- På Chefforum den 11. marts 2026 skal der indgå en sag om budget 2027, hvor cheferne præsenterer deres forslag.
- Der skal udarbejdes en sag til Chefforum i start april 2026, hvor fagudvalgenes inddragelse bliver evalueret.
- Borgermøde den 17. marts 2026: Alle afdelinger skal melde ind med overskrifter til stationerne, som vil indgå i invitationen til borgermødet.
- I maj måned vil den digitale postkasse udløbe, og derefter vil dette indgå på fagudvalgsmøder i maj 2026 som det det sidste nedslag, hvor fagudvalgene er med på råd.

Bilag

Politisk Tidsplan for Budget 2026

Punkt 8: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-A00-3-26

Sagsfremstilling

- Deltagere til kursus i at skrive bedre dagsordener - maj 2026

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Beslutning

Chefforum drøftede punktet.

Bilag

Temadrøftelser CF 2026