

REFERAT Chefforum d. 11-02-2026

Mødedato Onsdag d. 11. februar 2026 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), Rikke Skovgaard Andersen (Afdelingschef Dagtilbud & Skole)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Drøftelse af Status på Budgetaftale 2025.....	4
Drøftelse af status på Budget 2027.....	6
Orientering om Trivselsmåling og APV 2026.....	8
Drøftelse af proces omkring lønforhandlinger.....	12
Drøftelse af sygefravær for 4. kvartal 2025.....	14
Orientering af politikker 2027 - 2030.....	17
Orientering om proces for udarbejdelse af delegationsplan.....	19
Orientering om KommuneMED møde den 11. februar 2026.....	21
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	22

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 Status på Budgetaftale 2025

00.30.14-S00-4-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Status for Budgetaftale 2025 gennemgås og drøftes inden forelæggelse for Økonomiudvalget

Resumé

Afdelingerne har lavet afsluttende status på Budgetaftale 2025, som skal gennemgås inden den forelægges Økonomiudvalget til orientering. Dertil er der også lavet afsluttende status på budgetudvidelser og budgetreduktioner, som følges op administrativt.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Afdelingerne har opdateret status på de ikke-afsluttede punkter fra Budgetaftale 2025, som en afsluttende status til Økonomiudvalget.

I gennemgangen af listen (Bilag 1) skal der være særlig opmærksomhed på punkter, som ikke er grønne samt punkter der er anført som ikke-afsluttet i 2025. De ikke-afsluttede punkter vil blive overført til næste års statusark for opfølgning på Budgetaftale 2026, hvor første status vil tilgå Økonomiudvalget på maj-mødet.

Bilaget der tilgår Økonomiudvalget vil kun indeholde de første 5 kolonner. De sidste tre kolonner indeholder afdelingernes eventuelle interne bemærkninger og opmærksomhedspunkter. Dertil vil bilaget til Økonomiudvalget også blive tilføjet de punkter, som blev afsluttet i løbet af 2025 fra tidligere statusoversigter.

Bilag 2 indeholder afdelingernes status på implementering af budgetudvidelser samt budgetreduktionsforslag, som ikke er nævnt i budgetaftalen. Disse følger forvaltningen op på internt.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum gennemgik status for Budgetaftale 2025 med fokus på de gule markeringer i bilagene, der skal understøtte, at det går bedre med at følge op på forslagene i organisationen. Rettelser bliver indarbejdet i status på Budgetaftale 2025, der tilgår Økonomiudvalget.

Bilag

Status Budgetaftale 2025 Regnskab m noter CF 110226

Punkt 3: Drøftelse af status på Budget 2027

00.30.04-000-21-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter de budgetforslagsideer afdelingerne har på nuværende tidspunkt ift. Budget 2027
2. at orienteringen om Kommunalbestyrelsens behandling af måltalssagen og sagen om aktiviteterne i den politiske tidsplan tages til efterretning

Resumé

Chefforum drøfter de budgetforslagsideer som afdelinger har til budget 2027. Kommunaldirektøren orienterer omkring ØU og KB's behandling af måltalssagen og aktiviteterne i den politiske tidsplan for Budget 2027.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Chefforum skal jævnfør den administrative tidsplan for Budget 2027 drøfte de ideer afdelingerne arbejder med. Afdelingscheferne giver mundtlig orientering for deres respektive områder. I drøftelsen skal der være opmærksomhed på, om der er ideer, som kan have tværgående perspektiver og/eller konsekvenser, der skal tages højde for i den videre proces.

Kommunalbestyrelsen behandlede sagen om fastsættelse af måltal for Budget 2027 på mødet den 10. februar. På samme møde blev sagen om udfoldelse af aktiviteterne i den politiske tidsplan for Budget 2027 behandlet. Kommunaldirektøren orientering om behandlingen af mødesagerne.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om måltallet for budget 2027, der er på i alt 60 mio. kr. Der skal afsættes 40 mio. kr. til velfærdsområder med merforbrug, 40 mio. kr. til anlæg, herunder opsparing til ny skole, samt 20 mio. kr. til at politikerne kan omprioritere, jf. den økonomiske politik hvor det er fastlagt, at politikerne i Kommunalbestyrelsen hvert år skal have 1% af driftsbudgettet inden for servicerammen til at omprioritere for.

Videre orienterede Kommunaldirektøren om status for de tværgående forslag, fra Chefforum den 28. januar 2026, som afdelingerne skal arbejde videre med, og som tæller med i afdelingernes måltal: indkøb, ledelse og administration samt takster. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Cheferne orienterede på skift om deres ideer til budgetkataloget, hvor der var mulighed for at kommentere og udvikle på tværs af områderne. Chefforum drøftede, hvordan de stående udvalg får en mere aktiv rolle i budgetprocessen, og Chefforum besluttede, at der på Chefforum den 25. februar 2026 skal være en sag om dette, bl.a. med henblik på at sikre ensartethed på tværs af udvalgene. Videre at Økonomi med fordel kan planlægge et forberedende og koordinerede møde med konsulenter fra fagområderne, som skal udarbejde sagerne om budget 2027 til fagudvalg.

Chefforum drøftede borgermødet om budget 2027, der afholdes den 17. marts 2026. Borgermødet kommer i høj grad til at ligne de tidligere års borgermøder, hvor borgerne indgår i workshops opdelt efter fagudvalg. I august 2026 planlægges et nedslag, hvor råd og nævn kan få svar på deres spørgsmål til budgetkataloget. Budgetnetværket vil snarest blive orienteret om opgaver, der skal løses i forbindelse med borgermødet i marts.

Punkt 4: Orientering om Trivselsmåling og APV 2026

87.05.10-P05-1-24

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orientering om Trivselsmåling og APV 2026 tages til efterretning
2. at afdelingschefen overfor afdelingens ledere er tydelig omkring, at der forventes deltagelse fra alle arbejdspladser MED, trio eller arbejdsmiljøgruppe på Store MED.

Resumé

Formålet med Trivselsmåling og APV 2026 er, at:

- målingen bidrager til at bevare eller højne trivsel og arbejdsglæde på kommunens arbejdspladser.
- eventuelle arbejdsmiljøproblemer afdækkes, løses og forebygges fremadrettet

Kortlægning af trivsel og arbejdsmiljø ifm. Trivselsmåling og APV 2026 adskiller sig fra tidligere medarbejdermålinger ved, at kortlægningen denne gang vil ske både ved gennemførelse af en spørgeskemaundersøgelse og lokale dialogprocesser.

Der gives en status på Trivselsmåling og APV 2026.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Arbejdet med at forberede Trivselsmåling og APV 2026 er i fuld gang. Den overordnede tidsplan er justeret siden seneste status, og ser nu ud som følger:

	2026											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
1. Udvikling og planlægning												
KommuneMED		11.02										
Referencegruppe	22.01											
Chefforum	Infomail	11.02										
Markedsafdækning												
Dialogværktøj												
Survey forberedes												
2. Gennemførelse												
KommuneMED			24.03	21.04		25.06						
Chefforum				23.04		17.06						
Kick-off for MED / Store MED dag			18.03									
Spørgeskemaundersøgelse				08.04-22.04								
Trivselsdialoger					11.05-30.06							
Handlingsplaner						-> 30.06						
Indsatser på arbejdspladserne												
Indsatser i afdelingerne												
Temadag for MED									X			
3. Evaluering												
KommuneMED								03.09		01.10		10.12
Chefforum								28.08				
AfdelingsMED								MED	MED			
ArbejdspladsMED								MED	MED			

Siden seneste status er der bl.a. sket følgende:

- Der er indgået aftale med Analyzer om gennemførelse af spørgeskemaundersøgelse i forbindelse med Trivselsmåling og APV 2026 samt om licensadgang til Analyzers survey og handleplanssystem i 3 år.
- Analyzer har sammen med Albertslund Kommune udarbejdet en overordnet projektplan (se bilag).
- Store MED dag er flyttet fra den 19. til den 18. marts.
- HR & Løn har aftalt møder med alle afdelingschefer med henblik på drøftelse af, om der på baggrund af spørgeskemaundersøgelsens resultater er arbejdspladser, som kan have brug for ekstra støtte i forbindelse med trivselsdialogen*.
- Chefforum og KommuneMED er inviteret til en præsentation af hovedresultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.
- Der er udsendt en informationsmail med tids- og aktivitetsplan til mailgruppen 'Alle ledere i kommunen'.
- Invitation til introduktionswebinarer er udsendt til mailgruppen 'Alle ledere i kommunen'.

- KommuneMEDs referencegruppe har holdt sit sidste møde.

**HR & Løn vil anbefale, at der i afdelingen prioriteres konsulentbistand til arbejdspladser, der evt. måtte have brug for støtte til gennemførelse af trivselsdialogen og gennemførelse af handlingsplanernes trivsels- og arbejdsmiljøindsatser. En mulighed er at lave en aftale med en anden afdeling om, at man låner hinandens konsulenter, så der kommer en 'ekstern' konsulent på opgaven.*

Store MED dag

Store MED dag er den 18. marts i tidsrummet kl. 8.00-12.00.

Arbejdsmiljø og dermed også Trivselsmåling og APV-arbejdet er MED-stof. På Store MED dag arbejder MED/trio/arbejdsmiljøgruppen med at planlægge, hvordan man lokalt skal arbejde med målingen. Dermed får udvalgene tid til at løse en bunden opgave, som der om alle omstændigheder skulle have været afsat tid til.

Hele MED-udvalg er velkomne til at deltage på dagen, men det er op til ledelsen lokalt at vurdere, om driften kan bære, at udvalget er afsted sammen. I stedet kan trio eller arbejdsmiljøgruppen (fra arbejdspladser, der ikke har en trio) deltage. Deltagelse fra alle arbejdspladser forventes.

I uge 7 åbnes der for tilmeldinger via kursussystem Conference Communicator.

ArbejdspladsMED/trio/arbejdsmiljøgruppen tilmeldes samlet. Medarbejdere, der sidder i flere udvalg, deltager sammen med deres arbejdspladsMED/trio/arbejdsmiljøgruppe.

Foreløbigt program:

- Indtjekning og croissant (kl. 8.00-8.30)
- Velkomst (praktisk info + Henrik og Maiken fortæller om, hvad trivsel og godt arbejdsmiljø betyder for dem samt om baggrunden for, at målingen gennemføres på en anden måde denne gang)
- Generel info om Trivselsmåling og APV 2026
- To arbejdspladser interviewes om, hvordan de fik en høj svarprocent ved seneste trivselsmåling
- Oplæg om spørgeskemaundersøgelsen herunder psykologisk tryghed
- MED/trio/arbejdsmiljøgrupperne arbejder selv (planlægger proces)
- Oplæg om trivselsdialog og introduktion til procesværktøj
- MED/trio/arbejdsmiljøgrupperne arbejder selv (tester værktøj)
- Tak for i dag v/Henrik og Maiken + HR & Løn
- Tjek ud / frokost (kl. 11.30-12.00)

HR & Løn vil anmode KommuneMED om, at de resterende lokale AKUT-midler i indeværende overenskomstperiode anvendes til Store MED-dag.

Licenser til Analyzers platform

Albertslund Kommune har købt en pakke med 10 pro-licenser. 5 pro-licenser er øremærket til Økonomi & Stab samt Kommunale Ejendomme (Kultur, Fritid & Ejendomme).

Analyzers system kan ikke kun anvendes til APV- og trivselsmålinger, men også til andre undersøgelser. HR & Løn vil derfor gerne tilbyde øvrige afdelinger en pro-licens. Bemærk at licensen er en personlig brugerlicens – ikke en delelicens.



Analyzer har som eksempler oplyst følgende:

- I Assens Kommune anvendes systemet til en VIP360, hvor man hos ældre borgere afdækker, hvilken hjælp de har brug for. Borgeren inddeles i kategorier (rød/gul/grøn), og systemet sender automatisk en mail til den relevante sagsbehandler (denne løsning er formodentlig tilkøb). Kommunen bruger også survey systemet til undersøgelser hos lokale erhvervsdrivende.
- I Faxe Kommune anvendes systemet til ansøgning om midler fra en central uddannelsespulje.
- I Hillerød Kommune anvendes systemet til exit-målinger.
- I andre kommuner anvendes systemet til borgermålinger, pulsmålinger, kursusevalueringer osv.

For yderligere info samt oplysninger om afdelingens pro-licens bruger kontaktes HR & Løn (Jette V., efv@albertslund.dk).

Datafil og datavalidering i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen

HR & Løn er sammen med Økonomi & Indkøb og IT & Digitalisering i gang med at opbygge den datafil, der efterfølgende skal valideres lokalt. Opbygningen af datafilen bestemmer, hvor der kan genereres resultatrapporter. Af hensyn til anonymitet skal der være 5 besvarelser på spørgsmål om psykisk arbejdsmiljø før, der laves en resultatrapport. Enheder bør derfor som hovedregel indeholde mindst 5 personer.

HR & Løn foreslår, at Chefforum oprettes som organisationsenhed, samt at der i hver afdeling oprettes en enhed med ledere, der er i reference til afdelingschefen (f.eks. ÆSS ledergruppe). Samme mulighed for ledergrupper vil der være på f.eks. dagtilbudsområdet. På nogle arbejdspladser kan det være nødvendigt at lave en enhed, der indeholder ledelse og administration ligesom det kan blive nødvendigt, at samle meget små enheder/teams til én enhed. Dette drøftes med den relevante leder.

HR & Løn har booket et ½ times møde med hver afdelingschef med henblik på, at den overordnede struktur i afdelingen drøftes.

Opfølgende målinger

I sensommeren/det tidlige efterår vil der blive åbnet for, at der kan gennemføres opfølgende målinger samt lokale APV-målinger ud fra nogle pre-definerede skabeloner via Analyzers system. Yderligere info om denne mulighed følger.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Leder af HR & Løn orienterede om status for Trivselsmåling og APV 2026, herunder hvordan afdelingscheferne har en rolle i at hjælpe med at kvalificere overblik over enhederne, så enhederne er angivet med de korrekte medarbejdere og ledere. På Store MED dag skal ledere deltage med deres MED-udvalg, trio eller arbejdsmiljøgruppe. Det er op til ledelsen lokalt at vurdere, om driften kan bære, at hele MED-udvalget tager afsted sammen eller om det skal være trio eller arbejdsmiljøgruppen (fra arbejdspladser, der ikke har en trio), men deltagelse fra alle arbejdspladser er obligatorisk. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Projektplan pr. 30.01.2026

Punkt 5: Drøftelse af proces omkring lønforhandlinger

81.15.00-A00-2-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller:

1. at afdelingernes praksis for de årlige lokallønforhandlinger drøftes.

Resumé

Chefforum skal drøfte afdelingernes praksis for de årlige lokallønforhandlinger.

Sagsfremstilling

(30 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.

Chefforum har efterspurgt en drøftelse af, hvordan afdelingernes praksis for de årlige lokallønforhandlinger kan blive mere samstemte. Der er derfor behov for en tværgående forståelse af, hvordan nuværende praksis ift. lønforhandlinger er lokalt.

Chefforum og konkret de enkelte chefer skal således i forbindelse med drøftelsen redegøre for, hvordan praksis er i egen afdeling, herunder:

- hvilken økonomi der er afsat
- timing af forhandlingerne (tidspunkt)
- praktisk gennemførelse, herunder afholdelse af lønsamtaler
- hvilken data der anvendes og udveksles med TR
- inddragelse af faglige organisationer generelt
- evt. involvering af MED
- forskelle mellem centrale og decentrale institutioner
- kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg/engangsvederlag
- udmelding og tilbagemelding til medarbejdere, der har søgt om lønmidler

Videre proces

HR & Løn udarbejder en opfølgende sag med fokus på eventuelle muligheder for at ensrette elementer af processen for lokallønforhandlinger.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum drøftede praksis for de årlige lokallønforhandlinger i afdelingerne, herunder tidspunkt, den beløbsmæssige ramme, indhold og deltagere på de løbende møder, tilbagemelding til medarbejder mv. Chefforum drøftede, at det er hensigtsmæssigt, at processen er i oktober - december, hvor der er bedre kendskab til økonomien. HR & Løn arbejder videre med afdelingschefernes input med henblik på at sikre en mere koordineret proces på tværs af organisationen. Afdelingscheferne opfordres i den forbindelse til at sende relevant materiale, der bruges til lønforhandlinger ude i afdelingerne, til lederen af HR & Løn.

Punkt 6: Drøftelse af sygefravær for 4. kvartal 2025

81.28.00-P05-1-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at status på sygefravær for 4. kvartal 2025 drøftes
2. at afdelingscheferne redegør for de erfaringer, de har fra drøftelser af sygefravær på deres ledermøder

Resumé

Chefforum orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune for 4. kvartal 2025. I forlængelse heraf drøftes arbejdet med sygefravær.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Til denne opgørelse er data for sygefraværet trukket direkte fra vores ledelsesinformationssystem for sygefravær (LIS), som alle ledere i Albertslund Kommune har adgang til. I LIS opgøres sygefraværet i bruttoarbejdstid (hvor en fuldtidsstilling består af 260 arbejdsdage á 7,4 timer, svarende til 1924 timer pr. år). Det adskiller sig fra de vanlige kvartalsstatusser, hvor sygefraværet plejer at blive opgjørt i nettoarbejdstid (hvor en fuldtidsstilling består af 228 arbejdsdage á 7,4 timer, svarende til 1687,2 timer pr. år).

Selvom den bagvedliggende sygefraværsprocent beregnes på samme måde som vanligt, gør ændringen i opgørelsesmetoden, at tallet for det gennemsnitlige antal fraværsdage pr. medarbejder ændrer sig. Hvor fraværsprocenten tidligere blev ganget med 228 dage, ganges den i denne opgørelse med 260 dage. Det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder vil derfor fremstå højere sammenlignet med tidligere.

Skiftet i opgørelsesmetode skyldes dels et ønske om at ensrette informationen om sygefravær, og dermed at minimere risikoen for forvirring om det aktuelle niveau for sygefravær hos lederne. Dernæst gør skiftet til LIS, at afrapporteringen bliver mindre håndholdt. Data opdateres automatisk i LIS, og ændringer vil derfor slå igennem bagud og ikke kræve håndholdte genberegninger af tidligere data. Bilaget ”Ledelsesinformation om sygefravær i Albertslund Kommune” beskriver mere udførligt forskellen mellem opgørelsesmetoderne og konsekvenser ved ændringen.

Ind i mellem bliver sygefraværstal sammenlignet på tværs af kommunerne og hele landet. Det sker i medierne, ligesom Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) løbende udarbejder fraværsstatistikker, som kan anvendes til at sammenligne niveauer kommunerne imellem. Da sygefravær opgøres på mange forskellige måder, er det altid vanskeligt at sammenligne sådanne tal 1:1 med vores egne fraværsstatistikker. I tilfælde, hvor der måtte opstå tvivl om eller spørgsmål til det aktuelle fraværsniveau i Albertslund Kommune, vil Økonomi & Stab være behjælpelige med at sammenholde eksterne statistikker eller undersøgelser til vores egne data.

Status sygefravær 4. kvartal 2025

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 1. kvartal 2025 til 4. kvartal 2025.

Sygefraværet i denne opgørelse er opgjørt til 16,0 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit i Albertslund Kommune.

Med den hidtidige opgørelsesmetode svarer dette til 14,0 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit. Sammenlignet med 3. kvartal 2025, hvor det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder blev opgjørt til 13,9, er der dermed tale om en lille stigning.

Sammenlignet med 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 18,0 (omregnet fra 15,8) sygedage pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet i den aktuelle opgørelse således i gennemsnit to dage lavere pr. medarbejder.

Opgørelsen her er som vanligt udarbejdet på baggrund af nær- og fraværdata for månedslønnede, ordinært ansatte. Ekstraordinært ansatte såsom elever og ansatte i fleksjob indgår således ikke i opgørelsen.

Vedlagt sagen her er data fra LIS med diagrammer og tabel for 4. kvartal 2025.

Diagrammerne på side 1 viser data på kommuneniveau. Den røde streg er en illustrativ visning af, hvordan indmeldte

måltal kan ses i LIS.

Tabellen på side 2 og frem giver overblik over udviklingen i sygefravær på afdelings- og enhedsniveau. Tabellen fra LIS adskiller sig en smule fra de tabeller, der plejer at følge med som bilag til sygefraværssagerne. Tabellen sammenligner alene med foregående kvartal, kort- og langtidsfravær vises i dage og ikke i procent, og tabellen indeholder ikke en kolonne med benchmark. Vedlagt sagen findes til gengæld en oversigt over de indmeldte måltal for sygefravær 2026, som kan sammenholdes med tabellen. Fremadrettet forsøges måltal indlagt i tabellen. Med sagen ligger endelig et bilag med overblik over udviklingen i Dagtilbud & Skole, der går et organisatorisk niveau dybere end den øvrige tabel.

Udvikling på områdeniveau

I By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 13,0 dage. Fra 3. kvartal 2025 til 4. kvartal 2025 er der tale om en gennemsnitlig stigning på 1,2 dag pr. medarbejder.

I Børn, Sundhed & Velfærd er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 17,0 dage. Niveaulet er uændret mellem 3. kvartal 2025 og 4. kvartal 2025.

Udvikling på afdelingsniveau

I Økonomi & Stab er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 8,7 dage. Det svarer til et fald på 1,3 dag pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Borger, Arbejdsmarked & Erhverv er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 12,2 dage. Det svarer til en stigning på 2,3 dage pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Kultur, Fritid & Ejendomme er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 11,4 dage. Det svarer til en stigning på 0,1 dag pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Miljø & Teknik er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 15,4 dage. Det svarer til en stigning på 1,4 dage pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Børn & Familie er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 15,1 dage. Det svarer til en stigning på 2 dage pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Dagtilbud & Skole er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 16,2 dage. Det svarer til et fald på 0,6 dag pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Ældre, Sundhed & Social er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 18,8 dage. Det svarer til en stigning på 0,7 dage pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

Langtidsfravær (30 dage eller derover)

På kommuneniveau udgør langtidssygefraværet i denne opgørelse 6,9 dage ud af de 16,0 dage. Det svarer til, at langtidsfraværet udgør 43 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procentpoint højere end i den seneste opgørelse.

Sygefraværsindsats

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejds miljøgrupperne har en vigtig rolle.

Som følge af Plan MED 2024-2025 arbejder MED-organisationen fortsat med fokus på, hvordan vi højner oplevelsen af trivsel og reducerer sygefraværet blandt medarbejdere og ledere. Fokus er bl.a. på, at der afholdes sygefraværssamtaler iht. gældende retningslinje, at arbejdspladserne arbejder løbende og systematisk med arbejdsmiljø og trivsel (APVhandleplaner) samt MED-drøftelser af, hvordan trivsel og nærvær ser ud i afdelingerne/på arbejdspladserne, herunder hvad der allerede bidrager til at højne trivslen og fremme nærvær, hvad der skal arbejdes på, og hvordan man vil gøre det. Formålet med drøftelsen er, at man i Afdelings- og ArbejdspladsMED/Personalemøde med MED-status iværksætter handlinger, der målrettes udvalgenes egne områder.

Afdelingschefen skal månedligt følge op på lederens sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Som del af den forebyggende indsats udarbejder arbejdspladserne 1-årige måltal for deres sygefravær. Det er lederen, der fastsætter måltallet, og måltallet kan drøftes med ArbejdspladsMED/Personalemøde med MED-status, evt. med et oplæg

fra arbejdsmiljøgruppen eller TRIO'en. Måltal indføres i LIS, så ledere kan følge det aktuelle niveau for sygefraværs udvikling ift. deres indmeldte måltal.

Kommunens vision og politikker

Arbejdet med forebyggelse og håndtering af sygefravær er del af det tværgående arbejde med indikator 6 i organisationskompasset. Samtidig er sygefraværsarbejdet konkret forankret i indsatsområde 3 i KommuneMEDs Plan MED 2024-2025.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum blev orienteret om sygefravær for 4. kvartal 2025, hvor der er sket et skift i opgørelsesmetoden. Økonomi & Stab arbejder på at tilføje røde og grønne pile i opgørelserne, for at sikre det bedste overblik over udviklingen i sygefravær. De arbejdspladser hvor der er færre end fem årsværk er taget ud af oversigten, selvom de tæller med i det samlede sygefravær. Chefforum tog orienteringen til efterretning, og besluttede, at der fremover skal være et lukket bilag, hvor alle arbejdspladser fremgår.

Bilag

Ledelsesinformation om sygefravær i Albertslund Kommune

Sygefraværsoverblik-LIS_4.kvartal 2025

Dagtilbud & Skole_LIS_4.kvartal 2025

Indmeldte måltal for sygefravær 2026

Punkt 7: Orientering af politikker 2027 - 2030

00.01.00-A00-21-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at politiklandskab for 2027 - 2030 drøftes.

Resumé

Chefforum skal drøfte forslag til politiklandskab i Albertslund Kommune for 2027 - 2030, der første gang blev præsenteret på chefseminaret i september 2025.

Sagsfremstilling

Politiklandskab 2027 - 2030

På Chefseminaret den 12. september 2025 præsenterede kommunaldirektøren forslag til et nyt politiklandskab, hvor de nuværende 17 politikker er reduceret til i alt 11 politikker. Forslag til politiklandskabet, med udgangspunkt i fagudvalgene i 2025, fremgår som bilag til sagen. Til politiklandskabet skal der tilføjes en antiracisme politik, der blev besluttet af Kommunalbestyrelsen den 9. december 2025. Chefforum skal fortsætte deres drøftelser af forslaget til politiklandskab med i alt 12 politikker fordelt på de syv fagudvalg.

Proces for vision og politikker i 2026

I forbindelse med at den nye Kommunalbestyrelse er konstitueret, skal organisationen igangsætte tre spor for arbejdet med vision og politikker, der skal være afsluttet i 2026:

1. Beslutning om politiklandskab (antal)
2. Revidering af politikker (indhold)
3. Revidering af vision.

Disse tre spor er indarbejdet i en procesplan, der fremgår som bilag til sagen til Chefforums orientering. For revidering af politikkerne er der for eksempel planlagt med et nedslag i maj/juni 2026, hvor bl.a. Kommunalbestyrelse, borgere, råd og nævn skal have mulighed for at give deres input til indholdet i politikkerne. Videre er der afsat produktionstid i fagudvalgene, fx til involvering der besluttes i fagudvalget for den enkelte politik, samt tid til en høringsperiode.

Styringskoncept - gennemskueligt og struktureret koncept for kommunens styringsdokumenter

I 2022 godkendte Kommunalbestyrelsen et nyt koncept for kommunens styringsdokumenter. Her blev Albertslund Kommunes 39 styringsdokumenter reduceret til i alt 17 politikker, bl.a. for at sikre en større faglig bredde i politikkerne. Det blev dermed besluttet, at politikkerne i Albertslund Kommune skal opfylde:

- politikkerne knytter direkte an til visionen og bliver ”byggeklodser” til indfrielse af visionen. Politikkerne er fireårige, da de dermed følger samme tidscyklus som arbejdet med visionen.
- politikkerne skal udarbejdes ud fra samme kriterier til indhold, så der skabes genkendelighed for politikere, borgere og organisationen, hvilket både vil etablere bedre rammer for samarbejde med borgerne og for tværfagligt samarbejde. Kriterierne, som politikker skal opfylde, er 1) beskrivelse af ønsket fremtidsscenarie, hvor der kobles til visionen, 2) formulering af konkrete målsætninger, som skal understøtte arbejdet med at indfri de ønskede fremtidsscenarier.

Kommunens vision og politikker

Politiklandskabet skal sikre gode rammer for at efterleve Kommunalbestyrelsens ambitioner og målsætninger i såvel vision som i politikker, og dermed skabe en tydelig kobling mellem politiske beslutninger og den daglige opgaveløsning i kommunens organisation.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om KB-temamødet den 10. februar 2026, hvor KB havde deres første drøftelse af visionen. På det kommende KB-temamøde den 10. marts 2026 skal der præsenteres et udkast til en revideret vision på baggrund af Kommunalbestyrelsens drøftelser.

Chefforum drøftede politiklandskabet, og besluttede følgende tilføjelser, der skal fremgå af politiklandskabet, der skal i fagudvalg april 2026: Børne-, unge- og uddannelsespolitik, Forebyggelses- og sundhedspolitik samt Social- og handicappolitik. Dette giver i alt 12 politikker.

Økonomi & Stab udarbejder et nyt politiklandskab samt udarbejder en detaljeret tidsplan for udarbejdelse af politikker, der kan anvendes i afdelingerne. Videre bliver Chefforum og deres konsulenter snarest inviteret til det fælles nedslag "Politikker på tværs", hvor KB, MED, borgere mv. kan give deres input til alle politikker.

Bilag

Politiklandskab chefseminar

Proces for vision og politikker

Punkt 8: Orientering om proces for udarbejdelse af delegationsplan

00.01.00-P00-1-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning

Resumé

Der er et politisk ønske om et overblik over, hvad der er delegeret til forvaltningen i Albertslund Kommune. Der skal derfor udarbejdes en delegationsplan. Dette forudsætter input fra alle fagområder om, hvad der er delegeret i dag. Med denne sag forelægges orientering om proces for udarbejdelse af delegationsplanen.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Der blev på møde i Økonomiudvalget ultimo 2025 fremsat ønske om et overblik over, hvad der er delegeret til forvaltningen. I efteråret 2025 var der tilsvarende dialog i forvaltningen om, at det kunne være hensigtsmæssigt med udarbejdelse af en delegationsplan.

Økonomi og Stab har derfor lavet nedenstående plan for udarbejdelse af delegationsplan, som blev godkendt på DIF-møde den 2. februar 2026.

Hvad betyder delegation?

Delegation betyder, at kommunalbestyrelsen eller fagudvalg har overladt sin kompetence til at træffe afgørelse på kommunens myndigheds- og driftsområder til forvaltningen. På visse områder kan der være truffet en egentlig delegationsbeslutning i KB eller fagudvalg, men i mange tilfælde hviler delegation på en stiltiende forståelse af hvilke sager, der skal behandles politisk og hvilke sager, forvaltningen kan behandle.

Behov for input fra alle fagområder til delegationsplanen

Der foreligger ikke, på nuværende tidspunkt, et samlet overblik over, hvad der er delegeret. For at kunne lave en delegationsplan, er der derfor behov for, at alle fagområder bidrager med viden om, hvad der er delegeret.

Processen planlægges således, at alle fagområder skriver ind i et fælles Excel-ark, hvad der er delegeret (jf. vedhæftede bilag "Delegationsplan"). Arket er lavet med inspiration fra Hvidovre Kommunes delegationsplan og er delvist udfyldt på forhånd. Det der er udfyldt er kun til inspiration, og ikke udtryk for delegation i Albertslund. Når alle fagområder har skrevet deres input i arket samler Økonomi & Stab det hele, og udarbejder udkast til en samlet delegationsplan, som forelægges til drøftelse i Chefforum. Efter drøftelsen i Chefforum vil der være tilbageløb til fagområder og direktører med henblik på tilretning og tilføjelser, og udarbejdelse af færdigt udkast til delegationsplanen. Herefter forelægges delegationsplanen til behandling i fagudvalg, ØU og KB.

Tidsplan

- 12. februar : processen sættes i gang ved udsendelse af mail til afdelingschefer
- 13. marts: deadline for indsendelse af input fra fagområderne til Økonomi & Stab
- 20. marts: frist på sag til Chefforum den 26. marts
- 25. marts - 15. april: tilbageløb til fagområder og direktører
- 19. april: frist for sag til behandling i fagudvalg - og dermed endeligt udkast færdigt
- 26. - 28. maj: behandling i fagudvalg
- 9. juni: behandling i ØU
- 16. juni: behandling i KB

Med denne tidsplan skal det bemærkes, at der er relativt kort tid til at afdække, hvad der er delegeret og efterfølgende at lave den samlede delegationsplan. En opgave, der forventes at være enkel på nogle områder og omfattende på andre.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Leder af Sekretariat for Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling orienterede om, at afdelingerne skal afdække, hvad der faktisk er delegeret og ikke anbefalinger, herunder muligheden for stiltiende delegation. Chefforum vil modtage en mail med beskrivelse af opgaven samt en revideret tidsplan. Chefforum tog orienteringen til efterretning, og drøftede at det er en kompleks opgave, men at det er en vigtig opgave at påbegynde og prioritere, og som kan kræve flere runder. Afdelingerne kan booke chefjurist Henning Strange, hvis der er behov for hjælp. Chefforum behandler delegationsplan igen den 26. marts 2026.

Bilag

Delegationsplan

Punkt 9: Orientering om KommuneMED møde den 11. februar 2026

81.38.04-P00-2-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning

Resumé

Orientering om kommende KommuneMED møde.

Sagsfremstilling

(5 min.)

KommuneMED holder sit næste møde den 11. februar 2026. Der orienteres om relevante punkter på dagsordenen.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om, at indholdet på KommuneMED den 11. februar 2026, der bl.a. indeholder årlig drøftelse med borgmesteren, sundhedsreform og ældrereform, orientering om arbejdsmiljø, fælleskommunale IT-centre samt budget 2027. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 10: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Beslutning

Chefforum drøftede punktet.

Bilag

Temadrøftelser