

# REFERAT Chefforum d. 20-05-2026

**Mødedato** Onsdag d. 20. maj 2026 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale 915

**Mødedeltagere** Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger, Arbejdsmarked & Erhverv + konstitueret afdelingschef for Børn & Familie), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), René Birkemark Olesen (Afdelingschef Kultur, Fritid & Ejendomme), Tanja Thor Møller (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social), Rikke Skovgaard Andersen (Afdelingschef Dagtilbud & Skole)

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering om Budget 2027.....	4
Orientering om nære relationer.....	5
Drøftelse af forberedelse til strategisk drøftelse i KommuneMED.....	6
Drøftelse opfølgning på trivselsmåling og APV 2026.....	8
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	9

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

00.01.00-A00-32-24

## **Indstilling**

Konst. kommunaldirektør indstiller,

1. at dagsordenen godkendes
2. at referat godkendes

## **Beslutning**

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

## **Punkt 2: Orientering om Budget 2027**

00.01.00-A00-3-26

### **Indstilling**

Konst. kommunaldirektør indstiller,

1. at status for arbejdet med Budget 2027 drøftes og tages til efterretning.

### **Resumé**

Chefforum skal drøfte status på arbejdet med Budget 2027.

### **Sagsfremstilling**

*(60 min.)*

Der orienteres om status på arbejdet med Budget 2027.

### **Kommunens vision og politikker**

Intet at bemærke.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Beslutning**

Konst. kommunaldirektør orienterede om status på Budget 2027. Bl.a. blev formulering af afsnit i budgetforslagene gennemgået, herunder personalekonsekvenser og resumé, da det er væsentligt at sikre ensartede formuleringer på tværs af afdelingerne. Det blev understreget, at beløb på besparelsen skal fremgå af resuméerne. Desuden opfordres afdelingerne til i kommende budgetprocesser at inddrage personalejuristerne løbende, så der kan ske sparring tidligere i processen, og især hvor der kan være tale om afskedigelser skal personalejurister inddrages. Der vil være en efterfølgende proces, hvor der kigges på tværs af samtlige forslag, bl.a. formuleringer af resume og personalekonsekvenser. Udkast til budgetkataloget sendes til Kommunalbestyrelse og KommuneMED den 11. august 2026, som er en uge før budgetseminaret. Slutteligt blev der orienteret om, at processen med budgetspørgsmål igangsættes i august 2026, og faciliteres gennem postkassen for budgetspørgsmål. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

## **Punkt 3: Orientering om nære relationer**

81.00.00-G01-2-26

### **Indstilling**

Konst. kommunaldirektør indstiller,  
1. at retningslinjerne om nære relationer genbesøges og tages til efterretning

### **Resumé**

Retningslinjen vedrører håndtering af nære relationer til personer i ledelsen i ansættelsessammenhænge.

### **Sagsfremstilling**

*(15 min.)*

Der er i 2019 udarbejdet retningslinjer om nære relationer. For at sikre fortsat efterlevelse af retningslinjerne orienteres Chefforum, og der gives mulighed for genbesøg af de forskellige dele af retningslinjerne.

Hvis der er situationer, hvor medarbejdere har nære relationer til personer i den lokale ledelse, jf. retningslinjerne, skal der tages kontakt til personalejuristerne i HR & Løn, mhp. at der kan sikres efterlevelse, og situationer med inhabilitet kan undgås.

Det er til enhver tid ledelsens, herunder både den lokale ledelse og afdelingsledelsens ansvar at sikre, at retningslinjerne bliver fulgt.

### **Kommunens vision og politikker**

Intet at bemærke.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Beslutning**

Leder af HR & Løn gennemgik pointer fra retningslinjer om nære relationer. I den forbindelse blev det understreget, at det er ledelsens ansvar at sikre, at retningslinjerne overholdes. Uanset hvornår ansættelser har fundet sted, skal der tages stilling til eventuelle nære relationer, så forholdene kan blive afklaret og håndteret korrekt. Afdelingscheferne blev opfordret til at genbesøge retningslinjerne på ledermøder, så det sikres, at lederne har kendskab til indholdet. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

retningslinje-naere-relationer

## **Punkt 4: Drøftelse af forberedelse til strategisk drøftelse i KommuneMED**

81.00.00-P15-1-26

### **Indstilling**

Konst. Kommunaldirektør indstiller,

1. at Chefforum gennemfører en indledende drøftelse af, hvilke HR-temaer der med fordel kan prioriteres og have et særligt fokus i den kommende periode

### **Resumé**

Chefforum bedes gennemføre en indledende drøftelse af, hvilke HR-temaer det kan være relevant, at organisationen har et særligt fokus på i den kommende periode. Drøftelsen skal ses som forberedelse til KommuneMEDs strategiske drøftelse den 25. juni, der skal munde ud i en 2-årig strategiplan (en ny Plan MED).

### **Sagsfremstilling**

*(40 min.)*

Som organisation er det vores opgave at skabe værdi for borgerne i Albertslund. Derfor skal vi indrette os på en måde, der giver de bedst mulige forudsætninger for at lykkes med de indsatser, der skaber reel merværdi.

HR-funktionens primære rolle er at understøtte organisationen i bred forstand i arbejdet med at nå de strategiske mål og sikre en effektiv opgaveløsning på tværs. Det indebærer at bidrage til at skabe rammer, der sikrer, at organisationens ansatte – de menneskelige ressourcer - er til stede, har de rette kompetencer og anvendes bedst muligt. På den måde sikres en optimal udnyttelse af ressourcerne til gavn for drift, kvalitet og udvikling. HR & Løn har en ambition om at arbejde strategisk, systematisk og sammenhængende med de indsatser, der iværksættes.

I organisationen arbejdes der med arbejdsmiljø og trivsel i forskellige fora og på forskellige måder. Kommunens MED- og arbejdsmiljøorganisation er en vigtig aktør i dette arbejde.

Den 25. juni skal KommuneMED gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse og følge op på Trivselsmåling og APV 2026. I forlængelse heraf skal KommuneMED gennemføre en strategiske drøftelse. Formålet er, at udvalget som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet drøfter og prioriterer de indsatsområder og opgaver, som vurderes at være særligt vigtige i den kommende periode. Strategiplanen skal samtidig sikre, at dagsordenen i KommuneMED løbende afspejler de mest aktuelle og væsentlige forhold inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøområdet i kommunen.

På mødet vil HR & Løn facilitere en indledende drøftelse af relevante fokusområder for den kommende periode.

I den forbindelse opfordres der til at tænke de eksterne vilkår og rammer samt de lokalpolitiske ambitioner for kommunens udvikling sammen med ønskerne til organisationens videre udvikling.

### **Kommunens vision og politikker**

Intet at bemærke.

### **Økonomi**

Intet at bemærke.

### **Lovgrundlag**

Intet at bemærke.

### **Borgerperspektiv**

Intet at bemærke.

### **Historik**

Intet at bemærke.

## **Beslutning**

Chefforum havde i mindre grupper en indledende drøftelse af, med udgangspunkt i eksisterende interne og eksterne rammer, hvilke HR-temaer der med fordel kan prioriteres og få et særligt fokus i den kommende periode. Chefforum drøftede bl.a. fokus på borgeren, rekrutteringsudfordringer, stigende udgifter, ledertrivsel, tværgående samspil, opgaveløsning med fokus på fleksibilitet og faglig udvikling, sygefravær, AI, diversitet, tydelig prioritering af politiske mål samt at arbejde på tværs af fagligheder. Chefforums drøftelser indgår i ledelsesrepræsentationens input på KommuneMED.

## **Punkt 5: Drøftelse opfølgning på trivselsmåling og APV 2026**

00.01.00-A00-3-26

### **Indstilling**

Konst. kommunaldirektør indstiller,  
1. at Chefforum har en opfølgning på trivselsmåling og APV 2026.

### **Sagsfremstilling**

*(60 min.)*

HR & Løn faciliterer en opfølgning på Trivselsmåling og APV 2026 for Chefforum. Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen for Chefforum fremgår som bilag til sagen.

### **Beslutning**

Chefforum indledte opfølgningen på trivselsmåling og APV 2026, som fortsættes den 12. juni 2026.

## **Punkt 6: Temaer til kommende møder og eventuelt**

00.01.00-A00-32-24

### **Indstilling**

Konst. kommunaldirektør indstiller,

1. at punktet drøftes

### **Beslutning**

Chefforum drøftede punktet.

### **Bilag**

Temadrøftelser 20 maj