

REFERAT Chefforum d. 12-11-2025

Mødedato Onsdag d. 12. november 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), Dorte 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 udbudsplan 2026 og retningslinjer for orientering af udvalg om udbud.....	4
Drøftelse af opdatering af regler om røgfri arbejdstid og røgfri arbejdsplads.....	6
Drøftelse af status for sygefravær 3. kvartal 2025.....	8
Drøftelse af fokus og nedslag for koordinator for borgerdeltagelse i 2026.....	12
Drøftelse af status på introduktion til fagudvalg.....	14
Drøftelse af udviklingsdagen den 8. december 2025.....	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

Dagsorden og referat blev godkendt.

Punkt 2: Drøftelse af udbudsplan 2026 og retningslinjer for orientering af udvalg om udbud

88.00.00-G01-38-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at udbudsplanen og prioriteringen af de forskellige udbud drøftes
2. at orienteringen omkring retningslinjer for politisk godkendelse af udbud tages til efterretning

Resumé

Chefforum får den foreløbige udbudsplan til drøftelse inden den forelægges Økonomiudvalget til orientering i december. Hertil orienteres der om retningslinjer for orientering omkring udbudsforretninger til fagudvalg og Kommunalbestyrelsen.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Udbudsplan

Økonomi & Stab har opdateret kommunens udbudsplan for 2026, som Økonomiudvalget skal have til orientering på mødet i december.

Udbudsplanen oplister de udbud/genudbud samt større tilbudsindhentninger, som forventes at skulle håndteres i 2026, på baggrund af den viden Økonomi & Stab har aktuelt. På baggrund af fremrykning af Chefforum, pga. valget, har det ikke været muligt at nå en egentlig høring af udbudsplanen inden Chefforum. Afdelingerne har derfor mulighed for efter Chefforum at komme med tilføjelser inden Udbudsplanen lægger på næste Økonomiudvalgsmøde.

På udbudsplanen fremgår også de udbud, som vil ske i regi af VIF (Vestegnens Indkøbsforum), samt de områder hvor kommunens udbudsforpligtigelse bliver afløftet gennem tilslutning til SKI-aftaler. I forhold til VIF-udbuddene er listen ikke endelig, da arbejdsgruppen i VIF aktuelt er ved at se de forskellige kommuners indkøbsplaner ift., om der er sammenfald og basis for fællesudbud eller bilaterale samarbejder.

Når Økonomiudvalget har fået udbudsplanen til orientering, bliver den offentliggjort på kommunens hjemmeside, og vil blive opdateret i det omfang, der kommer nye udbud til, eller planerne for udbuddene ændrer sig.

Når IT-området, og eksempelvis udbud af biler til hjemmeplejen, ikke fremgår af udbudsplanen, skyldes det, at disse kommer til at ske indenfor eksisterende rammeaftaler under SKI, som kommunen allerede er tilsluttet.

I forhold til VIF-udbuddene mangler der som nævnt afklaring flere steder. Såfremt udbuddene kommer i stand, kan der være behov for deltagelse i arbejdsgrupper, hvor der udover udbudsfolk, også er behov for medarbejdere med særlig faglig viden på områderne. Derfor skal afdelingerne være opmærksomme på, om der er nogle af de nævnte områder, som afdelingen har særlig interesse for, eller hvor de ved, at kommunen har medarbejdere, som sidder med faglig viden, som kunne være relevant at byde ind med til arbejdsgruppe i VIF.

Omkring VIF-udbuddene er der følgende bemærkninger:

- Kaffe: Albertslund er back-up kommune ift. gennemførelse af udbuddet. Udbuddet afløser kommunernes tidligere samhandelsaftaler, som ikke har været gældende for alle VIF-Kommuner.
- Tolkeydelser: Bliver muligvis SKI-udbud, hvorfor dette afventer afklaring.
- Ledsager og støtteordning: Økonomi & Stab afventer yderligere information omkring udbuddet, hvorfor Ældre, Sundhed & Social ikke er blevet orienteret endnu.
- Indkøbsordning (for visiterede borgere): Kommunens kontrakt udløber ikke i 2026. Men der foreligger mulighed for at tilslutte os VIF's udbud, således at kommunen kan tiltræde den nye VIF-kontrakt ved udløb af den eksisterende kontrakt. Dette vil være en fordel for at undgå, at vi skal gennemføre et separat udbud blot ét år efter et fællesudbud.
- Vaskeordning til visiterede borgere i eget hjem: Kommunens kontrakt udløber ikke i 2026, men der foreligger også her mulighed for at tilslutte os VIF's udbud, således at vi kan tiltræde den nye VIF-kontrakt ved udløb af den eksisterende kontrakt. Her vil vi også undgå at skulle gennemføre et separat udbud blot ét år efter et fællesudbud.

Jævnfør kommunens Indkøbspolitik er det obligatorisk, at kommunen deltager i de udbud, VIF er enige om at lave sammen. Der vil skulle være særligt tungtvejende grunde til, at Albertslund skulle stå udenfor et fælles VIF-udbud.

I forhold til SKI så følger det af kommunens Indkøbspolitik, at kommunen tilslutter sig alle forpligtigende SKI-aftaler. I udgangspunktet tilslutter kommunen sig også SKI's frivillige aftaler, med mindre kommunen selv har en gældende kontrakt. Der vil også skulle være tungtvejende grunde til, ikke at tilslutte sig en SKI-aftale. Kommunen er høringspart ifm. SKI's udbudsproces, hvor materialer omkring udbuddet gerne kommer i høring. Afdelingerne skal derfor være forberedt på, at der kan komme høringer der skal svare på med kort frist, hvis det er indenfor afdelingens fagområdet. Det er her, kommunen har mulighed for at påvirke udbuddets indhold.

Retningslinjer for politisk godkendelse af udbud

Der har i kommunen ikke været nedfældet egentlige retningslinjer for, hvornår de politiske udvalg skal godkende udbudsforretninger, og hvornår de skal orienteres omkring udbud i almindelighed. Økonomi & Stab har lavet vedlagte retningslinjer med baggrund i den praksis der til trods for forskelligheder har været over tid. Direktørforum godkendte retningslinjerne på deres møde d. 29. september 2025.

Kommunens vision og politikker

Intet af bemærke.

Økonomi

Intet af bemærke.

Lovgrundlag

Intet af bemærke.

Borgerperspektiv

Intet af bemærke.

Beslutning

Chefforum drøftede udbudsplanen, hvor der skal tilføjes en kolonne til internt brug, der tydeliggør mulige samarbejdspartnere på tværs af organisationen for det enkelte udbud.

Videre tog Chefforum orienteringen omkring retningslinjer for politisk godkendelse af udbud til efterretning med bemærkning om, at det skal præciseres i retningslinjerne, at udvalg også skal orienteres om valg af leverandør ved genudbud samt, at udbud skal annonceres lokalt på hjemmesiden.

Bilag

Udbudsplan 2026 - Udkast

Retningslinier for politisk godkendelse af udbud

Punkt 3: Drøftelse af opdatering af regler om røgfri arbejdstid og røgfri arbejdsplads

81.19.00-P00-1-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at den opdaterede version af kommunens regler vedr. røgfri arbejdstid drøftes og tages til efterretning.

Resumé

I 2019 blev der truffet politisk beslutning om røgfri arbejdstid og røgfri arbejdsplads. HR & Løn har udarbejdet en opdateret/ajourført version af de gældende retningslinjer.

Sagsfremstilling

(15 min.)

HR & Løn har udarbejdet en opdateret/ajourført version af de gældende retningslinjer for røgfri arbejdstid.

Reglerne er bl.a. tilpasset så:

- det er tydeligt, at reglerne gælder for alle former for tobak og tobakslignende præparater
- det tydeliggøres, at det ikke er tilladt at flekse ud og holde pauser for at ryge (undtagelse ift. selvbetalt frokost)
- at ansatte ikke må kunne kædes sammen med Albertslund Kommune, når de ryger
- der ift. brug af sanktioner tages konkret og individuel stilling i hver enkelt sag (og skøn ikke sættes under regel)

Beslutningen om røgfri arbejdsplads og -tid er truffet politisk og efterfølgende var der en forholdsvis omfattende MED-proces. Den 7. oktober 2019 behandlede KommuneMED sagen ([link](#)), og her var indstillingen:

- at retningslinjer for røgfri arbejdstid drøftes
- at implementering af røgfri arbejdstid drøftes

Retningslinjer for røgfri arbejdstid er dermed en administrativ retningslinje (instruks/regel) – og ikke en MED-retningslinje. Det betyder, at ændringer ikke forudsætter enighed i KommuneMED, men kan besluttes ensidigt af ledelsen.

KommuneMED drøfter den opdaterede version af reglerne på sit næste møde den 11. december, hvorefter der ledelsesmæssigt træffes endelig beslutning om, at den opdaterede version af reglerne træder i kraft.

I forbindelse med at der i 2019 blev truffet beslutning om røgfri arbejdstid og røgfri arbejdsplads, blev der tilbudt rygestop kurser til ansatte. Der planlægges ikke afholdelse af nye rygestopkurser i forbindelse med opdatering af de gældende regler.

Ønsker en ansat at stoppe med at ryge, eksisterer der en række gratis tilbud, man kan gøre brug af:

- De fleste kommuner tilbyder rygestopforløb, målrettet personer, der ønsker at holde op med at ryge i fællesskab med andre
- Alle apoteker tilbyder vejledning om rygestop.
- Alle ryge- og nikotinstop tilbud på Albertslund Apotek er gratis for borgere i Albertslund, Vallensbæk, Ishøj, Brøndby, Høje-Taastrup, Glostrup, Hvidovre, Rødovre, Tårnby og Dragør Kommune.
- STOPlinjen - nationalt telefonisk rygestoptilbud, der er bemandet af erfarne rygestoprådgivere
- Kvit - en app der hjælper med viden, støtte og gode råd (erstatte e-kvit og Xhale)

Udover de gratis tilbud findes der forskellige typer nikotinprodukter til brug for rygestop, der kan mindske kroppens abstinenssymptomer og gøre det lettere at stoppe med at ryge.

Kommunens vision og politikker

Retningslinjer for røgfri arbejdstid

Økonomi

Intet at bemærke

Lovgrundlag

Lov om røgfrie miljøer (LBK 1632)

Borgerperspektiv

Intet at bemærke

Beslutning

Chefforum drøftede den opdaterede version af kommunens regler vedr. røgfri arbejdstid, hvor Chefforum pointerede, at der kan være behov for at anvende nikotinprodukt i arbejdstiden, fx nikotintyggegummi, da visse produkter kan være led i et rygestopforløb. HR & Løn vil undersøge dette nærmere. Videre drøftede Chefforum vigtigheden af, at retningslinjerne håndhæves på tværs af hele organisationen, samt at genbesøge de opdaterede retningslinjer i ledergrupperne.

Bilag

Regler for røg-, damp- og nikotinfri arbejdstid og arbejdsplads (20.10.2025)

Retningslinjer for røgfri arbejdstid

Punkt 4: Drøftelse af status for sygefravær 3. kvartal 2025

81.28.00-P05-12-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at status på sygefravær 3. kvartal 2025 drøftes
2. at afdelingscheferne redegør for de erfaringer, de har fra drøftelser af sygefravær på deres ledermøder
3. at proces for indmelding af måltal for sygefravær for 2026 drøftes

Resumé

Chefforum orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune for 3. kvartal 2025. I forlængelse heraf drøftes arbejdet med sygefravær.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Status sygefravær 3. kvartal 2025

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 4. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 13,9 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit. Opgørelsen viser et fald på 0,5 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit fra 2. kvartal 2025 (opgjort til 14,4 dage pr. medarbejder i gennemsnit i denne opgørelse).

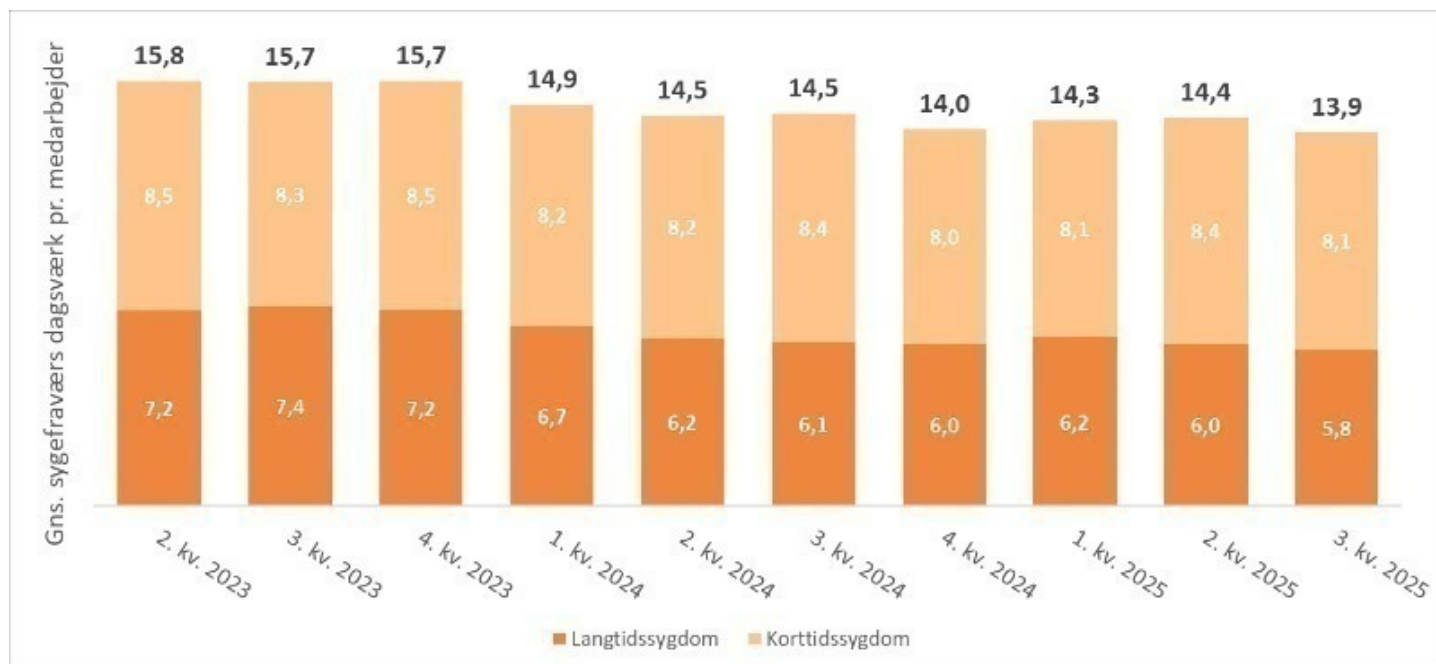
Data for 2. kvartal 2025 er genberegnet til denne opgørelse, jf. Chefforum drøftelser på mødet den 27. august 2025. Til sagen den 27. august var det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder for 2. kvartal 2025 opgjort til 13,6. På mødet påpegede afdelingschefen for Børn & Familie, at Støttepersoner, Aflastningsfamilier, Plejefamilier og Pasning i hjemmet fejlagtigt indgik i opgørelsen af sygefravær i Familieafsnittet. Da der ikke løbende registreres fravær for disse medarbejdere (ca. 48 årsværk), indgik alene deres nærværstimer i opgørelsen, som derved blev kunstigt lav.

Opgørelsen 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.

Sammenlignet med 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 15,8 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet i den aktuelle opgørelse således i gennemsnit 1,9 dage lavere pr. medarbejder.

Siden 2. kvartal 2025 er både det gennemsnitlige kort- og langtidsfravær faldet.

Udviklingen på kommuneniveau siden 2. kvartal 2023 er illustreret i Figur 1 herunder:



Figur 1 - Kvartalsvis udvikling i sygefraværsdage pr. medarbejder i gennemsnit i Albertslund Kommune.

Vedlagt sagen her er oversigt over sygefraværet henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed.

Udvikling på områdeniveau

Fra 2. kvartal 2025 til 3. kvartal 2025 er sygefraværet i gennemsnit faldet med 0,1 dag pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse. I Børn, Sundhed & Velfærd er sygefraværet i gennemsnit faldet med 0,2 dag pr. medarbejder.

Udvikling på afdelingsniveau

Sygefraværet er i gennemsnit faldet med 0,4 dag pr. medarbejder i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, med 0,3 dag pr. medarbejder i Miljø & Teknik, med 0,7 dag pr. medarbejder i Dagtilbud & Skole, og med 1,5 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab.

Sygefraværet er i gennemsnit steget med 0,3 dag pr. medarbejder i Kultur, Fritid & Ejendomme, med 0,5 dag pr. medarbejder i Ældre, Sundhed & Social, og med 1,5 dag pr. medarbejder i Børn & Familie.

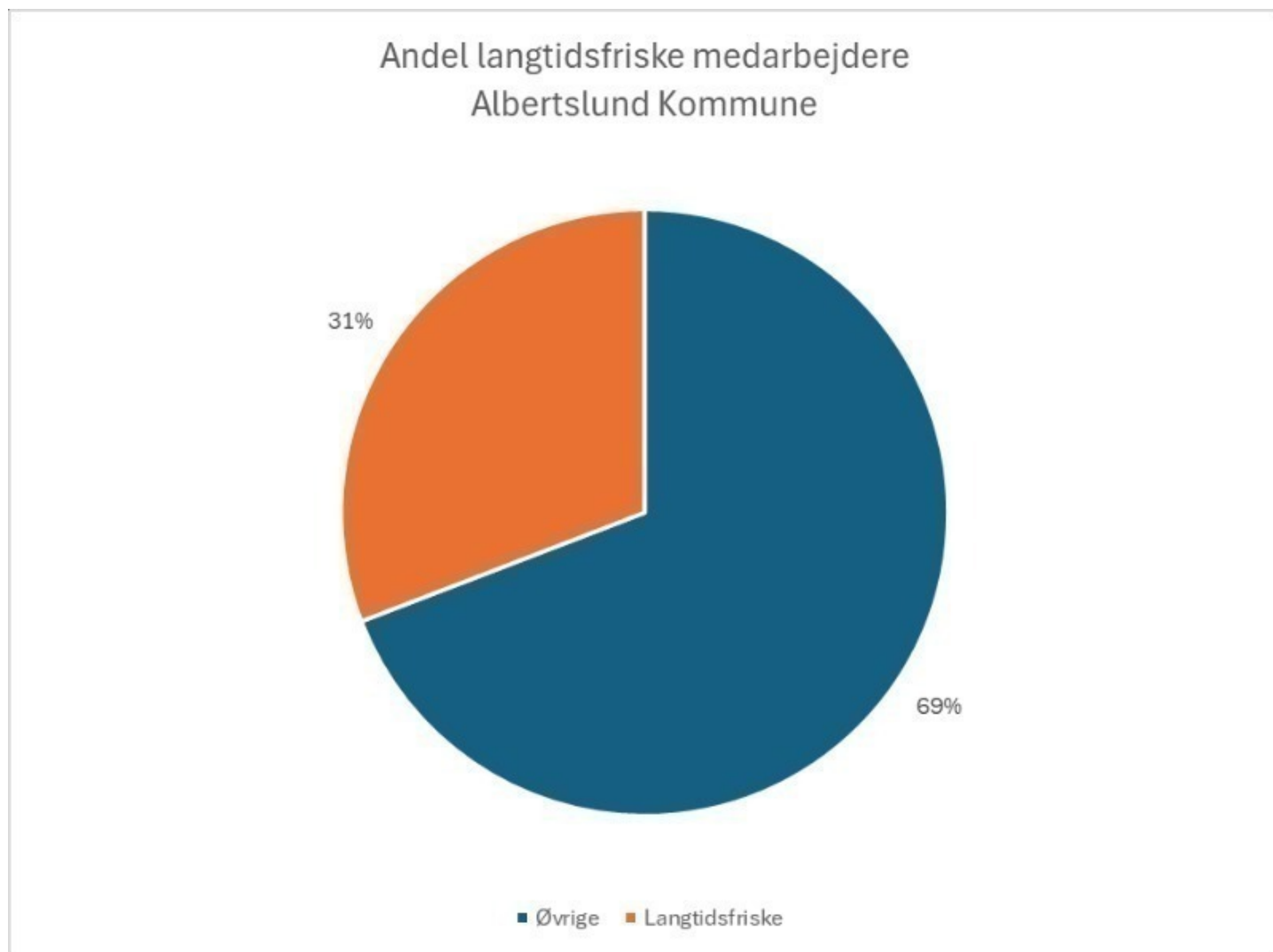
Langtidsfravær (30 dage eller derover)

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 42 pct. af det samlede sygefravær, hvilket svarer til andelen i den seneste opgørelse.

Langtidsfriske

Medarbejdere, som har under fem sygedage om året i minimum to år i træk, betragtes som langtidsfriske. Andelen af langtidsfriske medarbejdere i Albertslund Kommune er med denne status opgjort til 31 pct., hvilket er 1 procentpoint lavere i forhold til opgørelsen for 2. kvartal 2025.

Andelen udregnes ved udtræk i OPUS (rapport LPT169). Medarbejdere tæller som langtidsfriske, hvis de i både 4. kvartal 2023 til 3. kvartal 2024 og 4. kvartal 2024 til 3. kvartal 2025 har haft mindre end 5,0 fraværsdagsværk.



Figur 2 - Langtidsfriske medarbejdere i Albertslund Kommune pr. 3. kvartal 2025

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 ledernes 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. Chefforum drøfter på mødet procedure for indmelding af måltal for 2026.

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 gav en status på sygefraværet i 3. kvartal 2025 samt delte deres erfaringer med drøftelser af sygefravær på deres ledermøder, der bl.a. kan give inspiration på tværs af lederne. Chefforum besluttede for indmelding af måltal, at HR & Løn sender en procesbeskrivelse for indmeldelse af måltal samt et skema til udfyldelse til afdelingscheferne. I procesbeskrivelsen skal det være tydeligt, at afdelingscheferne skal godkende deres ledes måltal.

Bilag

Sygefravær pr 3. kvartal 2025_afdelinger

Sygefravær pr 3. kvartal 2025_enheder

Punkt 5: Drøftelse af fokus og nedslag for koordinator for borgerdeltagelse i 2026

00.00.00-A21-2-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum orienteres om fokus i borgerdeltagelseskoordinatorens arbejde i 2026
2. at Chefforum drøfter evt. behov for bistand til borgerdeltagelsesprocesser i 2026

Sagsfremstilling

(20 min.)

Kommunalbestyrelsen godkendte den 20. juni 2024 at allokere medarbejderressourcer i Økonomi & Stab til en funktion som koordinator for borgerinddragelse og demokratiudvikling. Koordinatorens overordnede opgave er at bidrage til øget borgerdeltagelse og demokratiudvikling – gennem udbredelsen af metoder til at styrke kommunens møde med borgere. Arbejdet skal udspringe af politisk prioriterede dagsordener, hvor Kommunalbestyrelsen ser et særligt behov for en borgerdeltagelsesindsats, og det er Direktørforum, som fastlægger og godkender konkrete opgaver til funktionen som koordinator for borgerdeltagelse.

Vedlagt sagen her er den status for nedslag i arbejdet for 2024-2025, som Økonomiudvalget fik på mødet i oktober 2025.

Direktørforum besluttede den 15. september 2025, at hovedfokus for koordinatorens arbejde i 2026 skal være på borgerdeltagelse i forbindelse med arbejdet med vision og politikker. Som led heri og sideløbende skal der i 2026 skrues op for arbejdet med at kompetenceudvikle og understøtte organisationens arbejde med borgerdeltagelse. Dette fokus, som bl.a. handler om at synliggøre og dele viden og kompetencer på tværs af organisationen, har rod i tilbagemeldinger fra lederdagen i februar 2025, hvor der bl.a. blev efterspurgt sparring og inspiration til deltagelsesprocesser.

Endelig vil der være begrænset kapacitet til at tage øvrige projekter ind. Chefforum kan drøfte hvor der i 2026 kan være behov for bistand til arbejdet med borgerdeltagelse. Det kan være som sparringspartner, eller som medansvarlig for forberedelse, gennemførelse og opfølgning på konkrete projekter eller processer.

Efter drøftelsen i Chefforum vil Direktørforum tage stilling til hvilke konkrete opgaver, koordinatorfunktionen kan bidrage til i løbet af 2026. Ønskerne fra Chefforum vurderes ud fra den ressourcemæssige ramme om koordinatorfunktionen og de allerede besluttede opgaver i forbindelse med vision og politikker og organisationsunderstøttelse.

Kommunens vision og politikker

Koordinatorfunktionen for borgerdeltagelse arbejder med at indfri målsætningerne i Fællesskabspolitikken samt at understøtte organisationens arbejde med organisationskompassets indikator 4.

Økonomi

Intet at bemærke

Lovgrundlag

Intet at bemærke

Borgerperspektiv

Intet at bemærke

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om borgerdeltagelseskoordinatorens arbejde i 2026 til efterretning, og drøftede afdelingernes behov for bistand, bl.a. frivillighed fra budgetaftalen, borgerinddragelse i forbindelse med klimapolitikken samt

civilsamfundets rolle på ældreområdet.

Bilag

Opfølgning på arbejdet med borgerdeltagelse i 2024-2025

Punkt 6: Drøftelse af status på introduktion til fagudvalg

00.22.00-G20-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at oplæg for introduktionen i fagudvalgene drøftes.
2. at inspiration til yderligere nedslag, som en del af introduktionen til fagudvalgene, deles.

Resumé

Efter Kommunalvalget den 18. november 2025 tiltræder en ny Kommunalbestyrelse. Afdelingerne har udarbejdet præsentationer for introduktion til fagudvalgene i januar 2026. Afdelingscheferne skal drøfte præsentationerne samt dele inspiration til anden introduktion til fagudvalget, fx materiale eller besøg i organisationen.

Sagsfremstilling

(30 min.)

Efter Kommunalvalget den 18. november 2025 tiltræder en ny Kommunalbestyrelse. For alle fagudvalg skal der planlægges en række introduktioner i forbindelse med de første udvalgsmøder i januar 2026. Chefforum godkendte en fælles skabelon den 27. august 2025, som er blevet udfyldt for samtlige fagudvalg. Præsentationerne fremgår som bilag til sagen. Derudover er det afdelingerne selv, der er ansvarlige for at planlægge det første møde i de enkelte fagudvalg.

Som forlængelse af introduktionen til fagudvalg, hvor politikker og status for områderne blandt andet vil blive præsenteret, skal fagudvalgene på deres første eller andet møde også have den første drøftelse og give deres input til fremtidsscenariet for politikkerne 2027 – 2030: Hvor vil vi gerne være om 4 år for de borgere politikkerne vedrører? Disse input vil indgå i den videre proces med at udarbejde vision og politikker.

Chefforum skal drøfte oplæggene til de første møder i fagudvalgene bl.a. for at give inspiration og sikre ensartethed på tværs af fagudvalgene. Efter behandlingen i Chefforum, kan afdelingerne færdiggøre præsentationerne til januar 2026. I den forbindelse skal slides, fra det aflyste KB-temamøde den 11. november 2025, med effekter for de enkelte politikker indarbejdes i introduktionerne til fagudvalg. Videre vil Økonomi udarbejde oversigt over budget for hver fagudvalg, som afdelingerne også skal indarbejde i præsentationerne.

Følgende fra Chefforum er ansvarlige for introduktionen i fagudvalgene:

- Økonomiudvalget - Henrik Harder, Marie Aasøe
- Børne- og Skoleudvalget - Lise Valentin Bayer, Rikke Skovgaard Andersen, Tine Buch Juhl
- Social- og Sundhedsudvalget - Lise Valentin Bayer, Tanja Thor Møller
- Miljø- og Byudvalg - Kristine Klæbel, Marie Brøchner Jespersen, René Birkemark Olesen
- Kultur- og Fritidsudvalget - Kristine Klæbel, René Birkemark Olesen
- Ældreudvalget - Lise Valentin Bayer, Tanja Thor Møller
- Udvalget for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutioner - Kristine Klæbel, Dorthe Espenheim

Sekretariatet har derudover planlagt et lokalt introduktionsforløb for den nye Kommunalbestyrelse, der bl.a. indeholder præsentation af udvalgte juridiske emner, kommunaløkonomi mv.

Kommunens vision og politikker

Introduktion til fagudvalg skal bl.a. tydeliggøre samt præsentere politikker samt disses kobling til Albertslund Kommunes vision.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Punktet blev udskudt til Chefforum den 3. december 2025.

Bilag

Introduktion til Udvalget for Erhverv, Beskæftigelse og Uddannelsesinstitutioner

Introduktion til Kultur- og Fritidsudvalget

Introduktion til Økonomiudvalget

Introduktion til Børne- og Skoleudvalget

Introduktion til Ældreudvalget

Introduktion til Social- og Sundhedsudvalget

Introduktion til Miljø- og Byudvalget

Punkt 7: Drøftelse af udviklingsdagen den 8. december 2025

00.15.00-A00-15-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at der gives en status på planlægningen af udviklingsdagen den 8. december 2025

Resumé

Chefforum definerede den 20. oktober 2025 målene, der skal indgå på udviklingsdagen den 8. december 2025. Chefforum skal drøfte status på planlægningen af udviklingsdagen.

Sagsfremstilling

(30 min.)

Chefforum besluttede den 20. oktober 2025 mål, tovholder mv. for de enkelte målsætninger. Arket med disse informationer fremgår som bilag til sagen. Videre besluttede Chefforum, at de fire ansvarlige chefer (Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, Miljø & Teknik, Børn & Familie samt Økonomi & Stab) i samarbejde med tovholdere og konsulentnetværk er ansvarlige for at planlægge og facilitere den kommende udviklingsdag.

Chefforum skal drøfte status for planlægningen af udviklingsdagen, der har følgende nedslag og arbejdsdeling, der er udarbejdet i samarbejde med konsulentnetværket den 31. oktober 2025, hvor alle afdelinger er repræsenteret. Videre fremgår programmet for dagen som bilag til sagen:

1. Før udviklingsdagen

- Sekretariatet booker lokaler og bestiller forplejning (Stadion). Videre er Sekretariatet ansvarlige for, at procesplanen, f.eks. nedslagene i Chefforum, opfyldes.
- Tovholdere og konsulenter er ansvarlige for at invitere relevante ledere og medarbejdere til udviklingsdagen.
- Tovholdere og konsulenter skal forberede og indsamle viden om hvad der virker, hvad gør andre samt undersøge borgerperspektivet for det enkelte mål.
- Konsulenter og ansvarlige chefer skal planlægge og forberede processerne på udviklingsdagen, f.eks. udarbejde drejebog med relevante øvelser for dagen.
- Ansvarlige chefer skal planlægge (og evt. selv holde) et eller flere inspirationsoplæg på i alt 45 min. for alle deltagere. Oplægget kan f.eks. omhandle diversitet og fællesskaber, effekter af prøvehandling fra tidligere år, erfaringer fra arbejdet med prøvehandling (evt. gode råd til at holde en prøvehandling i live).

2. På udviklingsdagen

- Udviklingsdagen afholdes på stadion, hvor der både kan holdes oplæg for samtlige deltagere, samt arbejdes med de enkelte mål i mindre grupperum.
- Konsulenter, tovholdere og afdelingschefer faciliterer dagen.
- Deltagere starter dagen sammen, hvor udviklingsdagen rammesættes af kommunaldirektøren, og der gives efterfølgende et fælles inspirationsoplæg planlagt af afdelingscheferne.
- Konsulenter, tovholdere og afdelingschefer aftaler, hvem der faciliterer, når deltagerne efterfølgende deles op i de fire forskellige mål, hvor der for den enkelte gruppe også skal præsenteres: viden om hvad der virker, hvad gør andre samt udfolde borgerperspektivet.
- Udviklingsdagen skal ende med, at der som minimum er defineret tegn samt at arbejdsgruppen er nedsat.

3. Efter udviklingsdagen

- Tovholderne er ansvarlig for, i samarbejde med de ansvarlige chefer, at planlægge og deltage i møder i arbejdsgruppen samt færdiggøre målplanen senest den 1. marts 2025.
- Tovholdere og konsulenter giver en tilbagemelding til deltagerne på udviklingsdagen, når prøvehandling er godkendt af Chefforum: hvilken prøvehandling endte vi med?
- Tovholderne skal understøtte, at prøvehandlingen bliver igangsat, sikre fremdrift i prøvehandlingen samt sørge for, at målplanen opdateres løbende.

Kommunens vision og politikker

Arbejdet på udviklingsdagen skal sikre, at udvalgte målsætninger i politikker indfris.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

De ansvarlige afdelingschefer gav en status på planlægningen af udviklingsdagen ud fra de enkelte mål, der skal udvikles prøvehandlinger for. Status fra de ansvarlige chefer omhandlede især deltagerkredsen samt borgerperspektivet der skal udfoldes på udviklingsdagen. Chefforum drøftede programmet med bemærkning om, at frokosten skal flyttes til kl. 12.00, oplægget ved afdelingscheferne skal fjernes, og kommunaldirektøren skal have længere tid til sin velkomst. Sekretariatet udarbejder et nyt program, der sendes til ansvarlige afdelingschefer og konsulentnetværket.

Bilag

Program udviklingsdag 8 december 2025

Informationer om målsætninger 2026

Punkt 8: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Beslutning

Punktet blev drøftet.

Bilag

Temadrøftelser på Chefforum 2025