

REFERAT Chefforum d. 27-08-2025

Mødedato Onsdag d. 27. august 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)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering om status på arbejdet med budget 2026.....	4
Orientering om KommuneMEDs kommende møder.....	5
Drøftelse af status på praktikker og løntilskud i kommunen.....	6
Drøftelse af status for sygefravær 2. kvartal 2025.....	9
Beslutning om program for lederdag 7. oktober 2025.....	12
Beslutning om introduktion til fagudvalg.....	13
Lukket.....	15
Beslutning om PC-udskiftning i AK på grund af Windows11.....	16
Beslutning om rammer for PC-udskiftning i AK.....	18
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	21

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: Orientering om status på arbejdet med budget 2026

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

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

Resumé

Chefforum skal drøfte status på arbejdet med budget 2026.

Sagsfremstilling

(45 min.)

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

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om status for budget 2026, herunder rammer for budgettet, måltal samt muligheder i forbindelse med statsgaranteret skattegrundlag og selvbudgettering. Videre drøftede Chefforum status for opbremsningen for budget 2025, herunder opmærksomhedspunkter, bl.a. for indkøb, resten af året. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 3: Orientering om KommuneMEDs kommende møder

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning.

Resumé

Orientering om kommende KommuneMED møder.

Sagsfremstilling

(10 min.)

Ekstraordinært KommuneMED møde den 27. august 2025 kl. 15.00-15.30 (Teams-møde)

I seneste budgetaftale indgik der en beslutning om, at lønfunktionen skulle analyseres med henblik på en fremtidig samling af funktionerne. Der holdes et kort, ekstraordinært møde den 27. august, hvor KommuneMED får en orientering om analysen samt mulige tiltag som følge heraf.

KommuneMED drøfter centralisering af lønfunktionen på budgetmødet den 1. september.

KommuneMEDs budgetmøde den 1. september 2025 kl. 14.00-15.30

KommuneMED holder sit årlige budgetmøde den 1. september. På mødet sker den formelle MED-behandling af budgetkataloget med henblik på, at medarbejderens synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for Kommunalbestyrelsens beslutninger, jf. MED Rammeaftalens bestemmelser om information og drøftelse.

MED-behandlingen skal foregå i KommuneMED, fordi budgetforslaget indstilles til politisk beslutning af Kommunaldirektøren.

For at bidrage til, at medarbejderne oplever en god adgang til medindflydelse samt sikre et godt grundlag for MED-behandlingen af budgetforslaget, blev der i alle afdelingsMED gennemført en "baglandsdrøftelse" den 25. - 26. august. Skriftligt input fra afdelingsMED og/eller medarbejderrepræsentanterne i afdelingsMED er herefter videreformidlet som bilag til KommuneMED til brug for den formelle MED-behandling af budgetforslaget.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om Ekstraordinært KommuneMED den 27. august 2025, hvor der orienteres om analyse af lønfunktionen samt KommuneMEDs budgetmøde den 1. september 2025, hvor dagsordenen kan læses på [medarbejdersiden](#). Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 4: Drøftelse af status på praktikker og løntilskud i kommunen

15.20.00-A00-1-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter, hvordan antallet af praktikker og løntilskud på de kommunale arbejdspladser øges.

Resumé

Praktik og løntilskud er en vigtig del af den aktive beskæftigelsesindsats, der hjælper de ledige albertslundere i job. Som en af kommunens største arbejdspladser har vi i Albertslund Kommune også selv løbende ledige i praktik og løntilskud.

Der er de seneste måneder igangsat en række tiltag for at øge antallet af praktikker og løntilskud på de kommunale arbejdspladser. Både tværgående tiltag for at understøtte afdelingerne bedre og lokale tiltag i de enkelte afdelinger.

Chefforum bedes drøfte, hvad der er gjort i de forskellige steder, hvad der virker godt, og hvad der kan gøres yderligere for at øge antallet af praktikker og løntilskud, så det er muligt at komme nærmere det samlede måltal og måltallene i de enkelte afdelinger.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Der har i længere tid været arbejdet med, at kommunens arbejdspladser har ledige borgere i praktik og løntilskud. Det nuværende måltal er, at der løbende er 60 ledige i praktik i kommunen samlet set. Det er desuden politisk besluttet at sætte midler af til løbende at have 47 borgere i løntilskud.

På nuværende tidspunkt er vi i kommunen lagt fra at nå måltallet. I bilaget til sagen ses en status på forbruget af pladserne fordelt på afdelinger og arbejdssteder. Ligeledes er der en graf, der viser udviklingen samlet set på antallet af pladser i de seneste 2 år samt en opgørelse af effekt. Effekten opgøres som den andel af borgerne, som ikke længere har en sag i Jobcentret tre måneder efter afslutningen af en praktik eller løntilskud.

Status er, at det løbende antal pladser i kommunen aldrig har været oppe på 60 pladser samtidig. Det maksimale antal i en måned i 2025 er 41 forløb i marts. Målet om at have 47 borgere løbende i løntilskud er heller ikke lykkedes at opnå. Niveauet har ligget lavt i både 2024 og 2025. Det er værd at notere sig, at løntilskud oftere fører til, at den ledige bliver selvforsørgende sammenlignet med praktik (se bilag om effekt af forløb).

Målgruppen for praktik og løntilskud er de såkaldt "jobparate" ledige. Mange af dem er mennesker, der blot har været uheldige at miste deres job eller er nyuddannede. Der er også forskellige aldersgrupper, hvilket betyder, at mange vil have forskellige kompetencer og erfaringer, der kan trækkes på i opgaveløsningen til fx administrative eller mere praktiske opgaver, ligesom der vil være mennesker med forskellige uddannelsesbaggrunde.

Eventuelt justering af måltal

I forbindelse med den nye reform af beskæftigelsessystemet og de investeringsforslag, der er en del af budgetprocessen 2026, planlægges lave en ny beregning af behovet i 2026 med henblik på at vurdere, om måltallet kan nedjusteres. Beregningen bliver baseret på hvor mange ledige borgere, der har behov for at blive aktiveret, de nye lovkrav til aktivering samt det aktiveringsniveau, der besluttet lokalt i Albertslund, såfremt investeringsforslagene vedtages.

Beregningen laves, når udfaldet af budgetprocessen er kendt.

Forsat behov for lykkes bedre

Behovet for praktikpladser i kommunen hænger sammen med den nuværende lovgivning, der tilsiger, at 70 procent af de ledige løbende skal i praktik/virksomhedsrettet indsats. For at kunne opfylde denne målsætning er der fortsat et stort behov for et bredt udbud af praktik og løntilskudspladser, så borgerne også oplever et godt match mellem deres kompetencer og praktikken. Her spiller de kommunale arbejdspladser en vigtig rolle, og samtidig kan vi se, at der er en god effekt af kommunale praktikker, når der sammenlignes med praktikker i det private.

Såfremt det ikke er muligt i tilstrækkeligt omfang at have ledige i praktik på de kommunale arbejdspladser, er det nødvendigt at købe sig til praktikker gennem eksterne samarbejdspartnere, hvilket har betydning for kommunens økonomi. Og samtidig er erfaringen, at eksterne kan have svært ved at finde et tilstrækkeligt antal praktikker.

Derfor er der brug for, at der fortsat arbejdes med, at alle afdelinger og kommunale arbejdspladser øger antallet af ledige albertslundere i praktik og løntilskud med henblik på at understøtte deres vej tilbage i job.

I forhold til måltallene er der forskelle i afdelingerne imellem, men det er blandt andet gået fremad med antallet af praktikforløb på Rådhuset generelt. Hvis man ser på stillinger, der oprettes i praktikforløb på, er der færre pædagogmedhjælpere og rengøringsassistenter men flere køkkenmedhjælpere, plejehjemsmedhjælpere og kontorassistenter.

Borger, Arbejdsmarked & Erhverv oplever generelt en stor velvilje fra afdelingerne i forhold til at få borgere i praktik, og dialogerne er gennem de seneste måneder intensiveret flere steder. Ligeledes er der arbejdet med at identificere opgaver på arbejdspladserne, som praktikanterne kan løse og varetage eller opnå nye erfaringer eller kompetencer ved. De fleste arbejdspladser har således meldt opgaver ind til virksomhedskonsulenterne.

En udfordring er dog på nuværende tidspunkt, at det kan være svært ved at finde kandidater til de opgaver/praktikker, der efterspørges på arbejdspladserne, da de ledige ikke nødvendigvis har de ønskede kompetencer. Det gør det vanskeligt at finde den rette match, hvilket kan være med til at påvirke, at måltallene ikke opfyldes. Det kan derfor nogle steder være nødvendigt at genbesøge, om der kan findes andre opgaver, som kan varetages af en bredere kreds af ledige.

En opfordring er samtidig, at flere arbejdspladser stiller mere faste praktikpladser til rådighed, således at der ca. hver 6. - 8. uge kommer en ny praktikant, så skabes et mere løbende rul. Erfaringen er, at faste pladser kan være med til at lette processen og reducere tidsforbruget på arbejdspladserne samt blandt virksomhedskonsulenterne i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv. Især på Rådhuset er der et markant behov for praktikpladser inden for akademiske fagområder.

Mere faste praktikpladser gør det også muligt at få løst længerevarende opgaver fx kan påbegyndes af en praktikant og færdiggøres af en anden. Dette er der fx gode erfaringer med blandt konsulenterne i Borger, Arbejdsmarked og Erhverv.

En god historie

Et godt eksempel på, hvad praktik og løntilskud kan, er Monika, som har været i praktik i Borger, Arbejdsmarked og Erhverv i maj i år. Monika har for nyligt afsluttet en professionsbachelor i dataanalyse men har manglet erfaring med faget, når hun har søgt jobs.

I Borger, Arbejdsmarked og Erhverv løste hun opgaver med at automatisere indhentningen af data til rapporter der løbende bruges i afdelingen. I forbindelse med praktikken deltog Monika i møder sammen med IT og Digitalisering, som netop stod og manglede hænder til at opstarte et dataprojekt i kommunen. Monika startede derfor i løntilskud i starten af august i IT og Digitalisering, hvor hun løser en vigtig opgave for kommunen, som samtidig giver relevant erfaring, hun kan bruge i sin videre jobsøgning.

Brug for sparring?

Alle afdelinger og arbejdspladser har en fast virksomhedskonsulent, der står for den løbende kontakt. Denne står til rådighed ved behov for sparring på, hvordan der kan skabes gode praktikforløb, der hurtigt skaber værdi til opgaveløsningen og de faste medarbejdere – og hvordan der fortsat kan arbejdes med at identificere egnede opgaver.

Ligeledes kan leder for virksomhedsservice Britta Vestergaard Lybech altid kontaktes ved behov.

Der kommer en opfølgning på fritidsjob på de kommunale arbejdspladser på et senere Chefforum.

Kommunens vision og politikker

Praktik og løntilskud taler ind i målsætningen i Beskæftigelsespolitikken.

Økonomi

Det er politisk besluttet at have en pulje afsat til at dække arbejdspladsens omkostninger, når de har ledige albertslundere i løntilskud. Puljens størrelse er i 2025 på 1.239.000 kr.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Praktik og løntilskud har stor betydning for borgernes muligheder for at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Beslutning

Afdelingschef for Borger, Arbejdsmarked & Erhverv præsenterede måltal og status for de enkelte afdelinger, der fremover løbende bliver opdateret og kan tilgås af afdelingerne. Præsentationen viste bl.a., at der fortsat ikke er mange i løntilskud, selvom der kan være en stor effekt forløbene. Chefforum bemærkede, at der kan tilføjes henvendelser fra virksomhedskonsulenten i oversigten over måltal, at der med fordel kan tilføjes et nedslag med evaluering af effekten, at der i organisationen kan skabes bedre indblik til, hvad det private arbejdsmarked løfter med at få ledige borgere i praktik og løntilskud samt at afdelingerne skal overveje, om arbejdspladserne kan lave mere brede beskrivelser af ønskede kandidater for at sikre flere matches.

Bilag

250818 Placeringer i AK

250818 Effekt af forløb

Beskrivelse af målgruppen for praktikker (side 4 i pjecen)

Punkt 5: Drøftelse af status for sygefravær 2. kvartal 2025

81.28.00-P05-11-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at status på sygefravær 2. 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 1. kvartal 2025. I forlængelse heraf drøftes arbejdet med sygefravær.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Status sygefravær 1. kvartal 2025

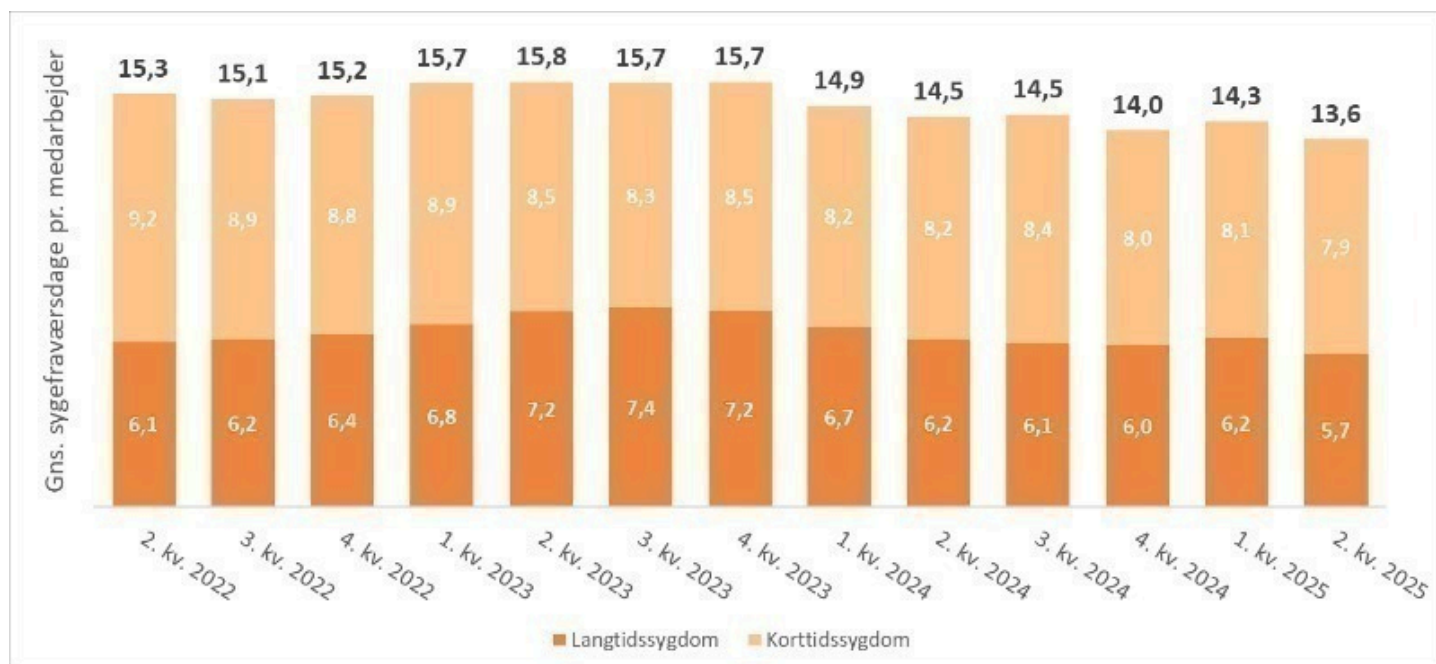
Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 3. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 13,6 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit. Der er således tale om et gennemsnitlig fald på 0,7 dage pr. medarbejder i forhold til opgørelsen fra 1. kvartal 2025 (14,3 dagsværk pr. medarbejder).

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 2,2 dage lavere pr. medarbejder.

Siden 1. kvartal 2025 er både det gennemsnitlige kort- og langtidsfravær faldet. Udviklingen på kommuneniveau er illustreret i Figur 1 herunder:



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

Udvikling på områdeniveau

Fra 1. kvartal 2025 til 2. kvartal 2025 er sygefraværet i gennemsnit faldet med 0,2 dag pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse. I Børn, Sundhed & Velfærd er sygefraværet i gennemsnit faldet med 0,6 dag pr. medarbejder.

Udvikling på afdelingsniveau

Sygefraværet er i gennemsnit faldet med 0,9 dag pr. medarbejder i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, med 0,2 dag pr. medarbejder i Miljø & Teknik, med 0,7 dag pr. medarbejder i Dagtilbud & Skole, med 1,2 dag pr. medarbejder i Børn & Familie og med 0,9 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab.

I Kultur, Fritid & Ejendomme er sygefraværet i gennemsnit steget 0,2 dag pr. medarbejder, og i Ældre, Sundhed & Social er sygefraværet i gennemsnit steget med 0,1 dag pr. medarbejder.

Langtidsfravær (30 dage eller derover)

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 42 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 2 procentpoint lavere end i seneste opgørelse.

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

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 32 pct. Det er 2 procentpoint lavere end i opgørelsen for 1. kvartal 2025.

Andelen udregnes ved udtræk i OPUS (rapport LPT169). Medarbejdere tæller som langtidsfriske, hvis de i både 3. kvartal 2023 til 2. kvartal 2024 og 3. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025 har haft mindre end 5,0 fraværsværk.



Sygefraværsindsats

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne 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.

Som del af den forebyggende indsats udarbejder arbejdspladserne 1-årige måltal for deres sygefravær. Måltal for 2025 indgår i Ledelsesinformationssystemet for sygefravær.

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.

Den 2. september afholdes temadrøftelse i Økonomiudvalget om sygefravær på det pædagogiske område, jf. Budgetaftalen for budget 2025. Temadrøftelsen supplerer de kvartalsvise afrapporteringer, Økonomiudvalget får om udviklingen i sygefraværet på kommune- og afdelingsniveau.

HR & Løn er i gang med at følge op på samarbejdet mellem HR & Løn og fem ledere på skole- og dagtilbudsområdet om en særlig lederunderstøttelse af sygefraværsarbejdet med henblik på at erfaringerne kan indgå i det fremadrettede sygefraværsarbejde.

I sommeren 2025 blev der sat gang i et nyt system for fraværsadvisering, som gør det muligt at tilpasse og målrette de meddelelser, der dannes i forbindelse med det fravær. Formålet med den nye fraværsadvisering er i endnu højere grad at understøtte kommunens sygefraværsindsats ved at hjælpe lederne med at få fulgt op på medarbejdernes sygefravær rettidigt og dokumenteret deres opfølgning. Det gamle fraværsadviseringssystem udfases i løbet af de næste par måneder.

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 drøftede status på sygefravær for 2. kvartal 2025, samt de erfaringer de har fra drøftelser af sygefravær på deres ledermøder. HR & Løn vil i samarbejde med relevante afdelingschefer arbejde på udvikling af håndholdte indsatser for at støtte arbejdet med at nedbringe sygefravær på udvalgte områder.

Bilag

Sygefravær pr 2. kvartal 2025 - afdelinger

Sygefravær pr 2. kvartal 2025 - enheder

Punkt 6: Beslutning om program for lederdag 7. oktober 2025

00.01.00-A00-17-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at program for lederdagen i oktober 2025 godkendes

Resumé

Arbejdsgruppen har udarbejdet udkast til et program for den kommende lederdag den 7. oktober 2025, hvor lederne bl.a. skal give deres input til det kommende ledelsesprogram i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Der skal afholdes en lederdag den 7. oktober 2025 for samtlige ledere i Albertslund Kommune. Arbejdsgruppen for det kommende ledelsesprogram bestående af Henrik Harder, Dorthe Espenheim, Marie Brøchner Jespersen, Laura Schmidt-Hansen og Maria Schwartz Sauer har udarbejdet udkast til program for lederdagen på baggrund af Chefforums drøftelser den 19. juni 2025.

Det planlagte indhold på lederdagen skal indfri formålet, der er todelt:

1. At skabe rum for dialog og videndeling om ledelse og trivsel på tværs af afdelinger og fagligheder med udgangspunkt i, hvad der motiverer og begejstrer ved ledelse i Albertslund Kommune. Dette kan bl.a. give inspiration til efterfølgende drøftelser blandt lederne.
2. At præsentere lederne for rammerne ved det kommende ledelsesprogram samt få ledernes input til, hvad ledelsesprogrammet skal indeholde. På baggrund af ledernes forslag vil arbejdsgruppen udvikle ledelsesprogrammet, der skal igangsættes på lederdøgnet i maj 2026.

Programmet for lederdagen fremgår som bilag til sagen.

Kommunens vision og politikker

Lederdagen i oktober 2025 skal bidrage til at forme det kommende ledelsesprogram, der skal styrke og udvikle ledernes kompetencer, bl.a. til at indfri kommunens politikker og vision.

Økonomi

Som konsekvens af den aktuelle økonomiske situation, er det valgt ikke at foreslå eksterne oplægsholdere som del af programmet. Der vil til lederdagen være udgifter til forplejning og materialer.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte program for den kommende lederdag med bemærkning om, at der skal være fokus på, hvordan der følges op på lederdagen.

Bilag

Program for lederdag oktober 2025

Punkt 7: Beslutning om introduktion til fagudvalg

00.22.00-G20-1-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at skabelonen for introduktion til fagudvalg for den nye Kommunalbestyrelse i 2026 godkendes
2. fagudvalgene på deres første eller andet møde giver deres første input til fremtidsscenariet for relevante politikker 2027 – 2030.

Resumé

Fagområderne skal udarbejde introduktion til fagudvalgene, når den nye Kommunalbestyrelse tiltræder i januar 2026. Der er udarbejdet en fælles skabelon til formålet.

Sagsfremstilling

(10 min.)

Efter Kommunalvalget den 18. november 2025 tiltræder en ny Kommunalbestyrelse januar 2026. For alle fagudvalg skal der planlægges en række introduktioner i forbindelse med de første udvalgsmøder i 2026. Planlægning af introduktionen til det enkelte fagudvalg skal påbegyndes af afdelingscheferne i samarbejde med deres respektive direktører. Til at understøtte dette arbejde samt sikre ensartethed på tværs er der udarbejdet forslag til en fælles skabelon.

Som bilag til sagen fremgår den fælles skabelon med inspiration til slides, som afdelingschefer og direktører kan tage afsæt i. Præsentationen vil efterfølgende blive sendt til Chefforum, hvorefter de udfyldte skabeloner for samtlige fagudvalg behandles på Chefforum i november 2025. I skabelonen er der mulighed for at udskifte billederne, så illustrationer i højere grad repræsenterer fagområderne. Videre kan der ved behov indsættes yderligere slides i præsentationen.

Skabelonen for introduktion til fagudvalgene er udarbejdet ud fra følgende struktur:

- En generel introduktion til fagudvalgets ressortområde v. direktøren
 - Direktøren som indstiller til udvalget giver en indledende introduktion til udvalgets ansvarsområde.
- En introduktion til afdelingerne, der hører under udvalgets område v. afdelingschefer
 - Afdelingschefer præsenterer deres afdeling, bl.a. afdelingens organisering, opgaver og opmærksomhedspunkter.

Herunder er noteret ansvarlige direktører og chefer for introduktionen til de enkelte fagudvalg:

- Økonomiudvalget - Henrik Harder, Marie Aasøe
- Børne- og Skoleudvalget - Lise Valentin Bayer, afdelingschef for Skole & dagtilbud, 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

For Børne- og Ungeudvalget er der planlagt med en særskilt introduktion gennem deltagelse i et kursus udbudt af Komponent.

Politikker og status 2027 - 2030

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.

Udover introduktion til fagudvalg planlægger Sekretariatet et lokalt introduktionsforløb for hele Kommunalbestyrelsen, der igangsættes i januar 2026, der bl.a. omhandler kommunalbestyrelsesmedlemmernes forskellige roller, samspillet med forvaltningen mv.

Kommunens vision og politikker

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

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingens punkter, der bl.a. skal sikre, at arbejdet med politikker 2027 - 2030 igangsættes i organisationen.

Bilag

Udkast til skabelon for introduktion til fagudvalg

Punkt 8: Lukket

00.15.00-A00-11-24

Punkt 9: Beslutning om PC-udskiftning i AK på grund af Windows11

85.11.00-P20-39-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Økonomi & Stab igangsætter en straksudskiftning af op til 95 PC'ere, der ikke kan opdateres til Windows11.
2. at udskiftningen af de identificerede PC'ere finansieres af den relevante afdeling/enheder relativt ift. det antal PC-arbejdspladser, afdelingen udskifter og til en leasingpris af kr. 102,45 pr. md. pr. PC (2025-pris).
3. at afdelingschefer sammen med ledere orienterer sig i nuværende fordeling af PC'ere på medarbejderniveau, og afgør evt. opmærksomhedspunkter for nuværende fordeling af PC'ere i afdelingen. IT & Digitalisering leverer oversigter til brug herfor, og det bliver muligt at få gennemgået og kvalificeret data og fremtidigt behov ifm. ledermøde.

Resumé

Dette beslutningsoplæg er en del af delprojekt 3 under det samlede program "Ny digital drifts- & samarbejdsplatform".

Oplægget henviser til følgende bilag i link - download sagsfremstillingen her og link aktiveres:

[PC-overblik for Albertslund Kommune aug 2025 - Win11](#)

Delprojekt 3 udgør den tekniske del af programmet, der er påbegyndt i februar, og som forventes afsluttet ved udgangen af 2025. Delprojekt 3's fokus er at skabe en ny platform for Albertslunds Kommunes medarbejdere, når vi ved årsskiftet, skal ud af Citrix.

Det primære fokus i denne beslutningssag er behovet for erstatning af PC'ere, der ikke kan opgraderes til Windows 11 inden den 11. oktober 2025 samt finansiering heraf. Det bemærkes, at disse PC'ere skulle have været udskiftet med eller uden exit Citrix.

Sagsfremstilling

En teknisk gennemgang viser, at 95 af Albertslund Kommunes 1.150 PC'ere ikke lever op til Windows11 minimumskrav, og derfor skal udskiftes inden 11. oktober 2025.

Der er behov for afklaring på afdelings- og enhedsniveau af det reelle behov for udskiftning af de pågældende PC'ere - dels fordi flere af de identificerede PC'ere er stationære, dels fordi gennemgangen har vist, at flere medarbejdere har to PC'ere; en stationær og en bærbar.

DIF har den 25. august 2025 besluttet, at der som grundregel kun stilles én PC pr. medarbejder til rådighed, og at stationære PC'ere udfases i forbindelse med forældelse mv.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Forslag til finansiering og eksekvering:

På baggrund af dialog med relevante leverandør indgås leasingaftale med leverandør gennem den gældende SKI-aftale 50.40 Computere og IT-tilbehør, om udskiftning af de pågældende PC'er så hurtigt som muligt.

Kommunens samlede PC-flåde vil løbende blive udskiftet herefter i henhold til standardkrav for en PC's levetid og ydeevne og med følgende prisniveau anno august 2025:

Leasing 48 md – Dkk 102,45 pr.md. eks. moms og forsikring.

Årlig leasingpris pr. PC: Dkk 1229,4 eks. moms og forsikring.

Fordele ved leasing med asset management (anbefalet) i forhold til i dag:

- jævn udgiftsprofil over leasingperioden – reducerer budgetudsving?
- leverandøren håndterer hele processen: registrering, klargøring, levering, afhentning af gammelt udstyr, dataslet samt miljømæssig bortskaffelse.?
- fastlåser ikke interne ressourcer i supporten, da kommunen ikke skal have kapacitet til at gennemføre udskiftning af PC'ere løbende.
- sikrer løbende udskiftning, så ingen enheder overstiger teknisk levetid.?

En leasingaftale medfører en jævn udgiftsprofil over leasingperioden, og vil dermed udjævne afdelingernes betaling for udskiftningen over flere år.

Det foreslås, at betaling for de leasede PC'ere i første omgang betales på Fælles IT-drift, hvorefter den konteres ud til de respektive afdelinger. Der fastsættes på sigt en årlig afregningsmodel i stedet for et budgettræk, som er for administrativ tung at implementere. Det budget som overflyttes, vil svare til det antal, PC-arbejdspladser afdelingen og enhederne får udskiftet. Der vil således være et incitament til at få ryddet op i de PC'ere, enhederne har i anvendelse.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingens punkter, i det at leder af IT & Digitalisering sender et overblik over PC'ere, som den enkelte chef skal gennemgå i forhold til at beslutte, hvorvidt PC'ere skal udskiftes.

Bilag

Bilag - data fra 15 aug alle pcere med ledere

Punkt 10: Beslutning om rammer for PC-udskiftning i AK

85.11.00-P20-39-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Økonomi & Stab i perioden fra september 2025 til primo 2026 udskifter mellem 500-600 PC'ere.
2. at udskiftningen af de identificerede PC'ere finansieres af den relevante afdelinger/enheder relativt ift. det antal PC-arbejdspladser, afdelingen udskifter.
3. at placering af beslutningskompetence for fravigelse af DIF's vedtagne grundregel om én PC pr. medarbejder, og at stationære PC'ere udfases, drøftes.

Resumé

Dette beslutningsoplæg er en del af delprojekt 3 under det samlede program "Ny digital drifts- & samarbejdsplatform".

Oplægget henviser til følgende bilag i link - download sagsfremstillingen her og link aktiveres:

[Overblik over fordeling og stand af kommunens pc-flåde](#)

Delprojekt 3 udgør den tekniske del af programmet, der er påbegyndt i februar og som forventes afsluttet ved udgangen af 2025. Delprojekt 3's fokus er at skabe en ny platform for Albertslunds Kommunes medarbejdere, når vi ved årsskiftet, skal ud af Citrix.

Det primære fokus i denne beslutningssag er anskaffelse af nye PC'ere til medarbejdere i Albertslund Kommune, som i dag anvender PC'ere, der er for gamle, usikre og/eller har begrænset ydeevne (antal GB), og derfor skal håndteres i takt med, at kommunen stopper med at anvende Citrix som virtuel drifts- og sikkerhedsplatform. Denne sag omhandler også rammerne for kommunens samlede vej mod fuld leaset PC-flåde.

DIF har den 25. august 2025 besluttet, at der som grundregel kun stilles én PC pr. medarbejder til rådighed, og at stationære PC'ere udfases i forbindelse med forældelse mv. Henset at der kan være særlige behov, der dikterer en fravigelse fra denne grundregel, skal chefforum drøfte, hvor denne beslutningskompetence skal ligge.

Sagsfremstilling

Situationen i dag

Medarbejderne arbejder i dag via Citrix på PC'ere, der er indkøbt af de respektive afdelinger, hvor de er ansat. Citrix fungerer som central (virtuel) platform, via hvilken alle programmer gøres tilgængelige for medarbejderne, og arbejdet på dem foregår i skyen. Fordelen ved Citrix har været, at platformen ikke stiller store krav til den enkelte PC's ydeevne eller sikkerhedsniveau. Det har medført, at 500-600 medarbejdere i dag arbejder på PC'ere, hvor garantien er udløbet og/eller ydeevnen er for lav (8GB).

Den gennemsnitlige levetid for en computer i dag er 3-5 år. Levetiden afhænger af brugsmønster i forhold til ydeevne men ikke mindst muligheden for at opretholde tilfredsstillende sikkerhedsniveau for den enkelte PC i takt. Hastigheden i teknologiudviklingen betyder, at ældre maskiner kan få problemer med at installere ny software eller nyere operativsystemer.

Da flere programmer bliver webbaserede, reduceres behovet for Citrix og dermed en uforholdsmæssig høj licensomkostning. De programmer, der i dag findes i Citrix, bliver fremover pakket som softwarepakker og placeret i Firmaportalen, som bliver Albertslund Kommunes nye platform.?

Når Citrixlicenserne udløber ved årsskiftet, vil Firmaportalen således være den platform, medarbejderne anvender. Denne ændring betyder imidlertid, at PC'erne skal kunne håndtere flere opgaver lokalt. Kommunen går således fra en smal klient-model (Citrix) til en hybrid klient model (med lokalt installeret software foruden webbaserede løsninger), hvilket stiller højere krav til hardware og ydeevne.

Omfanget af udskiftninger

En teknisk gennemgang har identificeret godt 500-600 ældre enheder, der bør udskiftes hurtigst muligt, idet garantien er udløbet eller ydeevnen er for lav. Det er dog forventningen, at afdelingernes gennemgang af [bilag 1.0-6.0](#) og prioritering og kvalificering af behov fremadrettet vil nedbringe dette samlede antal. Det bemærkes her, at gennemgangen har vist, at flere medarbejdere har to PC'ere; ofte en stationær og en bærbar.

For at sikre den bedste mulige brugeroplevelse og funktionalitet på den nye platform, anbefales det desuden, at enheder med 8GB udskiftes hurtigst muligt.

Det samlede behov vurderes således til udskiftning af i alt mellem 500-600 enheder i indeværende år og primo 2026 for at sikre, at alle medarbejdere kan arbejde uden driftsforstyrrelser i forbindelse med udfasningen af Citrix.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Forslag til finansiering og eksekvering:

På baggrund af dialog med relevante leverandør indgås leasingaftale med leverandør gennem den gældende SKI-aftale 50.40 Computere og IT-tilbehør, om udskiftning af de pågældende PC'er så hurtigt som muligt.

Kommunens PC'ere vil løbende blive udskiftet herefter i henhold til standardkrav for en PC's levetid og ydeevne og med følgende prisniveau anno august 2025:

Leasing 48 md – Dkk 102,45 pr.md. eks. moms og forsikring.

Årlig leasingpris pr. PC: Dkk 1229,4 eks. moms og forsikring.

Fordele ved leasing med asset management (anbefalet) i forhold til i dag:

- jævn udgiftsprofil over leasingperioden – reducerer budgetudsving?
- leverandøren håndterer hele processen: registrering, klargøring, levering, afhentning af gammelt udstyr, dataslet samt miljømæssig bortskaffelse.?
- fastlåser ikke interne ressourcer i supporten, da kommunen ikke skal have kapacitet til at gennemføre udskiftning af PC'ere løbende.
- sikrer løbende udskiftning, så ingen enheder overstiger teknisk levetid.?

En leasingaftale medfører en jævn udgiftsprofil over leasingperioden og vil dermed udjævne afdelingernes betaling for udskiftningen over flere år. Udskiftning vil forløbe efter konkret behov.

Udskiftningen jf. indeværende sag vil betyde, at kommunen samlet vil have en udgift på op til 184.350 kr. til leasingomkostninger allerede i 2025 for den udskiftning, der foreslås effektueret fra september-december af mellem 500-600 PC'ere, idet leasingomkostningen i indeværende år vil være på max tre måneder pr pc. Det vil sige 307 kr. pr. pc.

Kadence for den forestående udskiftning kan justeres, så omkostninger i 2025 holdes mest muligt nede, men Økonomi & Stab anbefaler, at de identificerede PC'ere udskiftes hurtigst muligt.

Det foreslås, at betaling for de leasede PC'ere i første omgang betales på Fælles IT-drift, hvorefter den konteres ud til de respektive afdelinger. Der fastsættes på sigt en årlig afregningsmodel i stedet for et budgettræk, som er for administrativ tung at implementere. Det budget som overflyttes, vil svare til det antal, PC-arbejdspladser afdelingen og enhederne får udskiftet. Der vil således være et incitament til at få ryddet op i de PC'ere, enhederne har i anvendelse.

Der fastsættes på sigt en årlig afregningsmodel, som for nuværende vil være for administrativ tung at implementere. Det budget som overflyttes, vil svare til det antal, PC-arbejdspladser afdelingen og enhederne har på leasingaftalen. Der vil således altid være et incitament til at få ryddet op i de PC'ere, enhederne har i anvendelse her og nu og fremadrettet inden en årlig skæringsdato, som skal fastsættes, og så omkostningen kan indregnes i det årlige afdelingsbudget.

Pris rullende udskiftning 350 pc'ere
om året - eksempel

2025

2026

2027

2028

2029

Rul 2025 350 stk (okt-dec)	108.114 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.
Rul primo 2026 350 stk		216.228 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.
Rul medio 2027 350 stk			216.228 kr.	432.455 kr.	432.455 kr.
Rul medio 2028 350 sk				216.228 kr.	432.455 kr.
I alt	108.114 kr.	648.683 kr.	1.081.138 kr.	1.513.593 kr.	1.729.820 kr.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Punktet blev udsat til kommende Chefforum den 10. september 2025.

Bilag

Bilag - data fra 15 aug alle pcere med ledere

Punkt 11: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Beslutning

Punktet blev drøftet.