

REFERAT Strategisk Chefforum d. 24-06-2026

Mødedato Onsdag d. 24. juni 2026 kl. 08:30

Mødested Bogense Rådhus, mødelokale 1

Mødedeltagere Gitte Pasgaard Krogh, Morten V. Pedersen, Helle Lagersted Jørgensen, Charlotte Veilskov (Fravær), Peter Astrup Simmelsgaard, Kia Lund McDermott, Charlotte Jakobsen, Åse Nielsen, Mogens Bak Hansen, Karsten Poulsen (Fravær), Judith Poulsen, Louise Rasmussen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Tidsplan.....	3
Kommunaldirektøren orienterer.....	4
Budget 2027 og Økonomiaftale 2027.....	5
Drøftelse af rammer og projektorganisering vedr. ny ESDH-løsning.....	6
Orientering om Livsfase- og seniorpolitik og drøftelse af dialogværktøjer.....	8
Status på beredskabsindsatsen og drøftelse af tværgående opmærksomhedspunkter.....	11
Rådhusstruktur – status, processpor og tværgående drøftelse af det videre arbejde.....	14

Punkt 1: Tidsplan

S2021-736

Sagens kerne

Tidsplan for mødet:

Kl.	Blok 1	Deltagere
08.30 - 08.45	Kommunaldirektøren orienterer	
08.45 - 09.10	Budget 2027 og Økonomiaftale 2027	
09.10 - 09.45	Drøftelse af rammer og projektorganisering vedr. ny ESDH-løsning	Leder af Digitalisering og Teknologi Mette Tokehøj
Kl.	Blok 2	
09.45 - 10.20	Orientering om Livsfase- og seniorpolitik og drøftelse af dialogværktøjer	Leder af HR Sharaje Thomasen Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt
10.20 - 10.55	Status på beredskabsindsatsen og drøftelse af tværgående opmærksomhedspunkter	Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt
10.55 - 11.30	Rådhusstruktur - status, processpor og tværgående drøftelse af det videre arbejde	Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt
11.30	Afgang til fælles frokost på Cafe Den Gamle Havn - booket til kl. 11.45	

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 24-06-2026

Godkendt.

Punkt 2: Kommunaldirektøren orienterer

S2021-736

Sagens kerne

Kommunaldirektøren orienterer.

Indstilling

-

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 24-06-2026

Orienteringer givet.

Punkt 3: Budget 2027 og Økonomiaftale 2027

S2026-2447

Sagens kerne

Med denne sag orienteres Strategisk Chefforum om status på budgetprocessen for budget 2027 og får samtidig en orientering på baggrund af den indgåede Økonomiaftale for 2027 mellem Regeringen og Kommunernes Landsforening (KL).

Indstilling

Forelægges til orientering og drøftelse.

Sagens baggrund

Strategisk Chefforum vil på mødet få en orientering om status på budgetprocessen, herunder en orientering om økonomiaftalen for 2027 og de centrale elementer og deres betydning i en nordfynsk kontekst.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Budgetstrategi 2027

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 24-06-2026

Orientering givet.

Punkt 4: Drøftelse af rammer og projektorganisering vedr. ny ESDH-løsning

S2026-2790

Sagens kerne

Nordfyns Kommune skal have en ny ESDH-løsning til den administrative organisation, da KMD ikke længere opdaterer og udvikler på KMD NOVA.

Direktionen godkendte på møde den 20. maj 2026 en opgradering til KMD Work Zone med den foreslåede tids- og handleplan. Rammerne for projektorganisationen blev ligeledes godkendt.

Strategisk Chefforum bedes drøfte projektets rammer og udkast til organiseringen herunder den nødvendige deltagelse af medarbejdere med de rette kompetencer i arbejdsgrupperne, for at vi kan nå i mål med implementering af KMD Work Zone, jf. tids- og handleplanen. Der er i udkastet foreslået navngivne medarbejdere til deltagelse i projektet.

Leder af Digitalisering og Teknologi, Mette Tokehøj, deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum drøfter rammer og projektorganisering med fokus på medarbejderinvolvering under og efter implementering af Work Zone.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune skal have en ny ESDH-løsning til den administrative organisation. KMD opdaterer og udvikler ikke længere på KMD NOVA, og Nordfyns Kommune skal derfor have en ny løsning.

En ESDH-løsning sikrer compliance, kvalitet og transparens for hele organisationen. Som offentlig myndighed er vi underlagt dokumentations-, journaliserings- og arkiveringspligt. Uden en ESDH-løsning kan vi ikke leve op til Arkivloven eller sikre korrekt bevaring og aflevering til Rigsarkivet.

En bred gruppe af repræsentanter fra organisationen har deltaget i udarbejdelsen af kravsspecifikation til ny ESDH-løsning. Gruppen er ligeledes blevet repræsenteret for tre forskellige ESDH-løsninger fra tre forskellige leverandører. Efter anbefaling, på baggrund af gruppens arbejde, godkendte direktionen på møde den 20. maj 2026 en opgradering til platformen KMD Work Zone.

Work Zones platform har en langt bedre kvalitet end NOVA. Systemet er skræddersyet til det offentlige Danmark, og imødekommer strenge krav til datasikkerhed, herunder EU's databeskyttelsesregler. Work Zone automatiserer og effektiviserer arbejdsgange og sikrer korrekt dokumentation i sagsbehandlingen samtidig med at det letter håndteringen af dokumenter, mails og data. Systemet understøtter en omfattende digital transformation. Med KMD Work Zone får vi en moderne, fleksibel og fremtidssikret cloud-løsning. Det er en intuitiv løsning med automatiserede arbejdsgange, brugervenlighed og fuld Office-integration. Der er tillige stort fokus på AI-integration generelt.

En fuld udnyttelse af den nye løsning forudsætter en god implementering og et vedvarende fokus på korrekt og ensartet brug af systemet på tværs af organisationen, når det er i drift. Derfor er det væsentligt og nødvendigt med medarbejderressourcer på tværs af organisationen til at indgå i både implementeringen og med et løbende og fremadrettet superbruger-fokus.

Økonomiske oplysninger

Ingen økonomiske konsekvenser i relation til organisering af projektet.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 24-06-2026

Strategisk Chefforum bakkede op om projektorganiseringen med få justeringer som meldes ind til Mette Tokehøj.

Strategisk Chefforum vil blive præsenteret for Work Zone på et møde i løbet af efteråret.

Mette Tokehøj deltog under punktets behandling.

Bilag

Tids- og handleplan KMD Work Zone implementering

Projektbeskrivelse ESDH

Punkt 5: Orientering om Livsfase- og seniorpolitik og drøftelse af dialogværktøjer

S2025-6910

Sagens kerne

Strategisk Chefforum orienteres med denne sag om Livsfase- og seniorpolitikken 'Sammen om et arbejdsliv i balance' (herefter benævnt Politikken), og drøfter og giver input til de tilhørende udkast til lederguide og medarbejderguide, som skal understøtte, at Politikken bliver anvendelig i praksis.

Politikken, som er vedlagt sagen som bilag, blev godkendt af direktionen den 17. juni 2026. Den forankres i personaleuniverset og skal fungere som et fælles ledelses- og medarbejderpolitisk redskab, der understøtter fleksibilitet med afsæt i kerneopgaven og bidrager til trivsel, tilknytning og et langt og godt arbejdsliv i Nordfyns Kommune.

Til Politikken er der udarbejdet udkast til en lederguide og en medarbejderguide. Herudover vil blive udarbejdet samtalekort, som kan understøtte dialogen mellem leder og medarbejder om arbejdsliv, trivsel, opgaver, udvikling, fleksibilitet og senkarriere.

Formålet med drøftelsen er at kvalificere udkast til lederguide, medarbejderguide og den videre implementering med afsæt i tre fokusområder:

- Anvendelighed i ledelsespraksis
- Rammer og forventningsafstemning
- Lokal introduktion og forankring

Drøftelsen skal bidrage med input til, om materialet giver en tilstrækkelig konkret og anvendelig understøttelse af dialogen mellem leder og medarbejder, samtidig med at det værdibaserede ledelsesrum, dialogen og den lokale vurdering fastholdes.

Leder af HR, Sharajé Thomasen, deltager under punktet.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Tager orienteringen om Livsfase- og seniorpolitikken til efterretning.
2. Drøfter udkast til lederguide og medarbejderguide og give input til om produkterne giver en tilstrækkelig konkret og anvendelig understøttelse af dialogen mellem leder og medarbejder, samtidig med at det værdibaserede ledelsesrum og den lokale vurdering fastholdes.
3. Giver input til den videre implementering og forankring, herunder hvordan det bedst introduceres til ledere og medarbejdere og anvendes i de naturlige og løbende dialoger på arbejdspladsen.

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen besluttede den 25. september 2025 at oversende en initiativretssag om seniorpolitik til Økonomiudvalget, som nu er ledt til en samlet livsfase- og seniorpolitik.

Arbejdet har været drøftet i direktionen den 4. marts 2026 og i HovedMED den 21. april 2026. Økonomiudvalget blev orienteret om arbejdet og processen den 18. marts 2026.

Direktionen godkendte Politikken den 17. juni 2026. Direktionen drøftede samtidig de tilhørende udkast til lederguide og medarbejderguide og oversendte materialet til Strategisk Chefforum med henblik på drøftelse og input til det videre arbejde og den videre forankring.

Livsfase- og seniorpolitik

Politikken sætter en fælles ramme for dialog om arbejdsliv, trivsel, fleksibilitet og senkarriere i Nordfyns Kommune. Den bygger på et grundprincip om, at løsninger skal findes gennem dialog og konkrete ledelsesmæssige vurderinger frem for faste standardløsninger.

Politikken beskriver sammenhængen mellem medarbejderens behov, kerneopgaven, fællesskabet, driften og de økonomiske rammer. Den tydeliggør samtidig, at muligheder for tilpasninger i arbejdslivet ikke er rettigheder, men beror på en konkret vurdering i den enkelte situation.

Lederguide og medarbejderguide til anvendelse i praksis

For at understøtte, at Politikken kan anvendes i praksis, er der udarbejdet udkast til en lederguide og en medarbejderguide. Materialet tager afsæt i Politikkens grundprincip om dialog frem for standardløsninger. Det er udarbejdet, så det giver en konkret understøttelse af dialogen uden at fungere som faste skabeloner eller som et rettighedskatalog.

Anvendelsen af materialet ændrer ikke ved, at konkrete løsninger altid beror på en ledelsesmæssig vurdering af:

- kerneopgaven
- driften
- fællesskabet
- økonomien

Materialet kan anvendes i eksisterende dialogformer som MUS, 1:1-samtaler, fraværssamtaler og øvrige samtaler om arbejdsliv, trivsel, udvikling, fleksibilitet eller senkarriere.

Lederguide

Lederguiden skal understøtte lederens forberedelse til livsfasedialoger. Guiden kan blandt andet bruges til, at lederen forventningsafstemmer med sig selv inden dialogen med medarbejderen. Lederguiden skal bidrage til:

- at skabe en tryk og professionel dialog
- at finde løsninger, der balancerer medarbejderens behov, kerneopgaven og driften
- at arbejde forebyggende med trivsel, nedslidning og fravær
- at vurdere, hvornår HR skal inddrages

Guiden adresserer også typiske ledelsesdilemmaer, herunder ønsker om fleksibilitet, balancen mellem individuelle hensyn og fællesskabet samt håndtering af private forhold i samtalen. Lederguiden er desuden suppleret med eksempler på, hvilke elementer der kan indgås aftaler om.

Medarbejderguide

Medarbejderguiden skal understøtte medarbejderens forberedelse til dialog om arbejdsliv, trivsel, udvikling og eventuelle ønsker om tilpasninger. Guiden hjælper medarbejderen med at overveje:

- hvad der fungerer godt i arbejdslivet
- hvad der giver energi og motivation
- hvilke opgaver der motiverer
- om der er behov eller ønsker fremadrettet

Guiden tydeliggør samtidig, at dialogen tager udgangspunkt i arbejdslivet, og at eventuelle løsninger afhænger af en konkret vurdering. Der findes derfor ikke standardløsninger.

Samtalekort

Herudover er der en proces med udarbejdelse af samtalekort, som kan anvendes som et fælles udgangspunkt for dialogen mellem leder og medarbejder. Kortene kan bruges til at tale om ønsker, behov og muligheder samt om, hvad der kan og ikke kan imødekommes.

Samtalekortene fungerer som fleksible dialogværktøjer og ikke som en fast skabelon. De dækker blandt andet temaerne rammer, opgaver, relationer, faglig og personlig udvikling samt pensionsovervejelser.

Implementering, forankring og videre proces

Politikken, lederguiden og medarbejderguiden implementeres samlet og kobles til eksisterende ledelses- og dialogfora i organisationen.

Materialet gøres tilgængeligt på Intra'Sant og understøttes af målrettet kommunikation til ledere, medarbejdere og MED-systemet. Derudover suppleres implementeringen med lederrettet introduktion med fokus på lederens rolle i de lokale livsfasedialoger og de konkrete ledelsesmæssige vurderinger.

Det kan desuden overvejes, om Politikken samt lederguiden og medarbejderguiden skal indgå som emne på Lederforum i september 2026.

Materialet præsenteres som praktisk støtte til dialog og fælles retning, men uden at ændre ved, at konkrete løsninger altid beror på en lokal ledelsesmæssig vurdering.

Den videre proces tilrettelægges overordnet således:

- 19. august 2026: HovedMED modtager lederguiden og medarbejderguiden til drøftelse og orienteres om den nu tilrettede Politik.
- 16. september 2026: Økonomiudvalget forlægges Politikken til godkendelse.
- 24. september 2026: Kommunalbestyrelsen orienteres om Politikken.

Efter politisk behandling lanceres og implementeres politikken, lederguiden og medarbejderguiden i organisationen.

Økonomiske oplysninger

Udarbejdelse og implementering af Politikken og dialogværktøjerne medfører som udgangspunkt ikke direkte økonomiske konsekvenser.

Værktøjerne skal understøtte dialog, vurdering og lokal prioritering inden for de eksisterende rammer. Eventuelle konkrete tilpasninger, senioraftaler eller øvrige løsninger, som måtte følge af dialogerne, skal vurderes særskilt i den enkelte situation og i overensstemmelse med gældende regler, overenskomster, driftsmæssige hensyn og de økonomiske rammer.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 24-06-2026

Orientering taget til efterretning.

Lederguide, medarbejderguide og implementering drøftet og input givet.

Sharajé Thomasen og Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

Bilag

Sammen om et arbejdsliv i balance - Nordfyns Kommunes livsfase- og seniorpolitik

AKTUELLE UDKAST Lederguide - Sammen om et arbejdsliv i balance - Nordfyns Kommunes livsfase- og seniorpolitik

AKTUELLE UDKAST Medarbejderguide - Sammen om et arbejdsliv i balance - Nordfyns Kommunes livsfase- og seniorpolitik

Punkt 6: Status på beredskabsindsatsen og drøftelse af tværgående opmærksomhedspunkter

S2025-4396

Sagens kerne

Strategisk Chefforum forelægges med denne sag en status på arbejdet med styrket beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune og skal i forlængelse heraf drøfte opmærksomhedspunkter, herunder tværgående afklaringsbehov.

Drøftelsen skal bidrage til at afklare, hvor der er behov for fælles rammer på tværs af organisationen, og hvor lokale tilpasninger er nødvendige for at omsætte beredskabsindsatsen i praksis.

Strategisk Chefforum skal både drøfte sagen som samlet chefforum og bidrage med opmærksomhedspunkter fra de enkelte fagområder. Det gælder særligt om ansvar, roller, lokale planer, brug af beredskabsmateriel og behovet for kommunikation til ledere og medarbejdere.

Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Tager status på beredskabsindsatsen til efterretning
2. Peger på de væsentligste forhold, der kræver fælles retning eller afklaring på tværs af organisationen
3. Bidrager med fagområdernes opmærksomhedspunkter til den videre implementering, herunder særligt om ansvar, kommunikation og anvendelse af beredskabsmateriel.

Sagens baggrund

Arbejdet med styrket beredskabsplanlægning i Nordfyns Kommune sker med baggrund i et mere komplekst risiko- og trusselsbillede samt nationale anbefalinger om at styrke kommunernes robusthed og krisehåndtering, herunder Nationalt Risikobillede 2025. På den baggrund har direktionen drøftet beredskabsplanlægningen ad flere omgange:

- I maj og juni 2025 blev der nedsat ni tværgående arbejdsgrupper med henblik på at skabe overblik over eksisterende planer, risici og behov.
- Den 5. november 2025 blev det besluttet, at der skulle arbejdes videre med 72-timers beredskab for sårbare borgere, transport og nødudstyr samt kommunikationsplaner.
- Den 6. maj 2026 blev der forelagt 11 anbefalinger fra arbejdsgrupperne for direktionen. Indledningsvis arbejdes der med kriseorganisering, 72-timers serviceniveau for sårbare borgere, nødstrøm, krisekommunikation og SINE-kommunikation.
- Den 17. juni 2026 behandlede direktionen en konkret opfølgning på første fase med forslag om 72-timers beredskab for sårbare borgere, beredskabsmateriel og kriseorganisering.

Strategisk Chefforum skal med afsæt i status drøfte, hvordan beredskabsindsatsen kan omsættes fra fælles rammer til lokal praksis.

Drøftelsen skal både have et fælles organisatorisk perspektiv og et fagområdeperspektiv. Det betyder, at Strategisk Chefforum skal drøfte, hvad der skal være ens på tværs af organisationen, og hvor der er behov for lokale løsninger eller særlige hensyn i de enkelte fagområder.

Drøftelsen kan tage afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvor er der behov for fælles retning, fælles beslutningsgange eller yderligere afklaring?
- Hvilke opmærksomhedspunkter ser de enkelte fagområder i forhold til den videre implementering?
- Hvordan sikres det, at ledere og medarbejdere får enkel og anvendelig information om deres roller, ansvar og handlemuligheder?

Status på beredskabsplanlægningen

1. 72-timers beredskab for sårbare borgere

72-timers beredskabet er et minimumsberedskab for særligt sårbare borgere ved svigt i forsyninger eller kommunikationsveje. Målgruppen er borgere på plejehjem og botilbud samt borgere i eget hjem, hvor kommunen handler for borgeren, eller hvor borgeren mangler livsnødvendig medicin.

Institutionerne har madlager, madplaner og mulighed for opvarmning af mad i op til 72 timer. Der indkøbes desuden materiel til nødstrøm, belysning, batterier, toiletposer og vand samt nødkasser med tørkost til borgere, som kommunen handler for.

2. Central lagermodel og beredskabsmateriel

Beredskabsmateriel opbevares samlet på Materialegården. Det omfatter blandt andet drikkevand, toiletposer, nødkasser, arbejdslamper, batterier, ladere, transportable generatorer, forlængerledninger, kabeltromler og brændstof.

Lagermodellen skal sikre samlet overblik over materiel, lagerstatus, drift, vedligeholdelse og udskiftning. Ved hændelser skal materiel kunne transporteres fra Materialegården til relevante institutioner og funktioner inden for få timer.

3. Kriseorganisering

Kriseorganiseringen beskriver, hvordan Nordfyns Kommune aktiverer og samler ledelse, faglig koordinering, støttefunktioner og kommunikation ved større eller tværgående hændelser.

Krisestaben er kommunens øverste ledelsesniveau under en krise. Det operationelle niveau omsætter krisestabens beslutninger til handling i fagområder, støttefunktioner og drift. Kriseorganiseringen omfatter aktiveringsniveauer, ekstern koordinering og kommunikationsveje. Ved bortfald af almindelig telefoni og datakommunikation kan der anvendes mobil/SMS, SINE-radioer og runners/fysiske bud.

Kriseorganiseringen skal kobles til relevante delplaner, actioncards, kontaktveje og beredskabsmateriel, så den kan anvendes i praksis.

4. Kommunikation og Beredskabsforum

Formålet er at tydeliggøre, hvad borgere og pårørende selv har ansvar for, og hvad kommunen kan understøtte i en krisesituation.

Der udsendes breve til borgere om beredskabsforhold i Nordfyns Kommune. Derudover er en beredskabsside på hjemmesiden under opbygning. Siden skal samle relevant information om kommunens beredskabsindsats, borgernes egen forberedelse og kontaktveje ved hændelser.

Som opfølgning på første møde i Nordfyns Lokale Beredskabsforum den 26. maj 2026 arbejdes der med tre gratis kursusaktiviteter om kriseparathed. Kurserne tager afsæt i de behov, der blev rejst på mødet, herunder hjemmeberedskab, lokale kontaktveje, sårbare borgere og praktiske redskaber til lokale fællesskaber. Der arbejdes foreløbigt med tre kursusaktiviteter i august: Kriseparat Fællesskab, Kriseparat Sårbar og Kriseparat - klar dig selv i 3 døgn. Kurserne målrettes henholdsvis lokale fællesskaber, frivillige sociale aktører og borgere bredt.

Økonomiske oplysninger

Grundløsningen for 72-timers minimumsberedskab for sårbare borgere er opgjort til 987.000 kr. Hertil kommer efterfølgende drift og vedligeholdelse.

En udvidet løsning med fast nødgeneratorforsyning af de fire beredskabscentre er anslået til ca. 1,5 mio. kr. i anlæg/etablering samt ca. 80.000 kr. i årlig drift. Denne del overgår til budgetprocessen for Budget 2027 under Økonomiudvalgets område.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 24-06-2026

Status taget til efterretning.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

Bilag

Bilag. Kriseorganiseringen i Nordfyns Kommune

Bilag. Oversigt - Status på beredskabsindsatsen

Punkt 7: Rådhusstruktur – status, processpor og tværgående drøftelse af det videre arbejde

S2025-4396

Sagens kerne

Strategisk Chefforum orienteres med denne sag om status på arbejdet med fremtidige rådhusfunktioner og drøfter de tværgående hensyn, der skal kvalificere det videre arbejde.

Økonomiudvalget behandlede rådhusstrukturen den 18. marts 2026, hvor et flertal tilkendegav, at der arbejdes videre med scenarie 4. Scenarie 4 indebærer, at de tre rådhusbeholdninger bevares, samtidig med at anvendelsen af kvadratmeter optimeres, og øvrige kommunale funktioner kan indtænkes i bygningerne.

Strategisk Chefforum skal med punktet bidrage til en fælles administrativ retning for balancen mellem lokale faglige behov og en samlet optimering af Nordfyns Kommunes bygningsanvendelse med afsæt i ejendomsstrategien.

Som bilag til sagen er vedlagt et opsamlingsnotat, som samler den aktuelle status.

Ledelseskonsulent Thomas Feldstedt deltager under punktets behandling.

Indstilling

Det indstilles, at Strategisk Chefforum:

1. Tager orienteringen om status og videre proces til efterretning
2. Peger på de væsentligste behov og sammenhænge i fagområderne, der skal indgå i det videre arbejde med scenarie 4
3. Giver input til fælles principper for arbejdspladser, mødefaciliteter, lokalebehov og fleksibel anvendelse af kvadratmeter
4. Peger på procesmæssige opmærksomhedspunkter, der skal håndteres i det videre samspil mellem fagområder, Ejendomsforum, styregruppe, direktion, fagudvalg og Økonomiudvalg.

Sagens baggrund

Arbejdet med fremtidige rådhusfunktioner udspringer af Budget 2025 og den efterfølgende politiske behandling af forskellige scenarier for den fremtidige rådhusstruktur. Processen er nærmere beskrevet i det vedhæftede opsamlingsnotat.

Økonomiudvalgets tilkendegivelse den 18. marts 2026 betyder, at det videre arbejde aktuelt tager afsæt i scenarie 4. Det indebærer, at arbejdet ikke alene handler om placering af medarbejdere på de tre rådhusbeholdninger, men også om den samlede anvendelse af kommunens bygninger, herunder egne bygninger, eksterne lejemaal, tomme bygninger og øvrige kommunale funktioner.

Fokus for den tværgående drøftelse i Strategisk Chefforum

Drøftelsen i Strategisk Chefforum skal bidrage til at kvalificere det videre arbejde, inden der udarbejdes et samlet beslutningsgrundlag. Det sker ved at finde en fælles administrativ retning for, hvordan arbejdet skal gribes an på tværs af organisationen. Drøftelsen skal samtidig adressere de centrale balancer i arbejdet: hensynet til lokale faglige behov over for fælles løsninger, behovet for fleksibilitet over for krav til arbejdsmiljø og fortrolighed samt ønsket om bedre udnyttelse af kvadratmeter over for hensynet til sammenhængende opgaveløsning og borgerkontakt.

Strategisk Chefforums drøftelse skal særligt kvalificere:

- Hvilke funktionelle behov der skal betragtes som egentlige bindinger og ikke alene som ønsker
- Hvilke forhold der kan standardiseres på tværs, fx arbejdspladser, flyverpladser, møderum og samtalerum
- Hvilke spørgsmål der skal afklares i fagområderne, før sagen kan behandles videre i Ejendomsforum, styregruppe og direktionen.

Strategisk Chefforum skal på den baggrund drøfte:

- *Fælles datagrundlag*: Hvordan sikres en ensartet opgørelse af medarbejdere, arbejdspladser, flyverpladser, udekørende funktioner og faktisk tilstedeværelse på tværs af områderne?
- *Funktionelle bindinger*: Hvilke behov skal betragtes som reelle bindinger i det videre arbejde, fx borgerkontakt, samtalerum, fortrolighed, GDPR, arbejdsmiljø, ledelsesmæssig nærhed og faglig sammenhæng?
- *Fleksibel anvendelse af kvadratmeter*: Hvor er der mulighed for fælles brug af møderum, samtalerum, flyverpladser og øvrige faciliteter, og hvor er der behov for faste eller særligt indrettede rammer?
- *Tværgående prioritering*: Hvordan balanceres hensynet til de enkelte områders behov med hensynet til en samlet og mere effektiv anvendelse af kommunens bygninger?

Sammenhæng til ejendomsstrategien

Arbejdet med rådhusstrukturen skal ses i sammenhæng med den samlede ejendomsstrategiske dagsorden. Det betyder, at scenarie 4 ikke behandles isoleret som et rådhusprojekt, men som en del af en bredere vurdering af bygninger, lejeaftaler og lokalebehov.

Det gælder særligt:

- Mulighederne for at anvende egne bygninger bedre
- Mulighederne for at reducere eller udfase eksterne lejemål
- Anvendelse af tomme bygninger
- Sammenhængen mellem rådhusfunktioner og øvrige kommunale funktioner
- Behovet for fælles principper for arbejdspladser, flyverpladser og mødefaciliteter
- Økonomiske, bygningsmæssige og driftsmæssige konsekvenser
- Sammenhængen til bæredygtighed, energiforbrug og vedligeholdelse.

Organisering og beslutningsproces

Arbejdet med fremtidige rådhusfunktioner skal ses i sammenhæng med den samlede ejendomsstrategiske beslutningsproces. Arbejdet forløber med afsæt i følgende hovedtrin:

- Fagområder
- Ejendomsforum
- Styregruppe
- Direktionen
- Fagudvalg
- Økonomiudvalg

Formålet er at sikre, at rådhusstrukturen ikke behandles isoleret, men indgår i en samlet vurdering af kommunens bygninger, lejeaftaler, tomme bygninger, kapacitet og fremtidige lokalebehov. Processporet skal samtidig sikre tydelig administrativ kvalificering, inden der udarbejdes et egentligt beslutningsgrundlag til politisk behandling.

De kommende møder i Ejendomsforum er planlagt til:

- 19. august 2026
- 24. september 2026

På møderne kvalificeres det foreløbige grundlag, herunder opgørelse af arbejdspladsbehov, anvendelse af kvadratmeter, konkrete lokalebehov, lejeaftaler og mulige bygningsmæssige sammenhænge.

Konkrete spor og det videre arbejde

Der arbejdes aktuelt videre med flere konkrete spor, som har betydning for den samlede vurdering. Sporene indgår som væsentlige forudsætninger for den samlede prioritering og kan få betydning for både kapacitet, økonomi, bygningsanvendelse og den fremtidige administrative struktur.

Det gælder særligt:

- Ungeposten, hvor et eksisterende notat skal omsættes til kvadratmeter og arbejdspladsbehov
- Lejeaftaler, hvor der skal skabes overblik over aftaler, udløb og mulige alternativer i egne bygninger
- Tomme bygninger og øvrige kommunale bygninger, som kan være relevante i en samlet vurdering
- Gymnasiet, som skal indgå i den samlede screening og afklaring

- Rådhusenes faktiske kapacitet, herunder antal skriveborde, flyverpladser, mødefaciliteter og muligheder for bedre udnyttelse.

Det videre arbejde behandles i Ejendomsforum og kvalificeres efterfølgende i styregruppe og direktionen. Den videre proces skal sikre, at der foreligger et mere samlet overblik over kapacitet, lokalebehov, funktionelle bindinger, mulige rokader, relevante lejeaftaler, tomme bygninger samt økonomiske, driftsmæssige og bygningsmæssige konsekvenser.

En samlet status på rådhusstrukturen forelægges direktionen på første ordinære direktionsmøde den 12. august 2026. Herefter tilrettelægges den videre administrative og politiske proces.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke i sig selv økonomiske konsekvenser.

Eventuelle økonomiske konsekvenser afhænger af de løsninger, der arbejdes videre med, og vil indgå i et senere beslutningsgrundlag.

Lovgrundlag

-

Aktuel beslutning på Strategisk Chefforum 24-06-2026

Status taget til efterretning.

Procesmæssigt bør der indtænkes ekstern bistand for at finde databehovet, synergier og de rette balancer.

Styregruppe og direktion forelægges et oplæg til konkret stillingtagen.

Thomas Feldstedt deltog under punktets behandling.

Bilag

Opsamlingsnotat på arbejdet med rådhusstrukturen