

# REFERAT KommuneMED d. 11-12-2025

**Mødedato** Torsdag d. 11. december 2025 kl. 09:30

**Mødested** Mødelokale 1

**Mødedeltagere** Henrik Harder (Kommunaldirektør), Maiken Bryde Amisse - Valggruppe C (DLF), Merete Winther - Valggruppe A (IDA), Charlotte Jacobi - Valggruppe B (HK), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL), Ann Ellingsgaard - Valggruppe C (DS), Mark Thorsø Roslind - AMR, Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Maria Schwartz Sauer (Leder af HR & Løn), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Mette Kraiberg Larsen - AMR

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering fra forperson og næstforperson.....	4
Orientering om arbejdsmiljø.....	6
Orientering om sygefravær for 3. kvartal 2025.....	7
Retningslinjer for sygefravær.....	11
Regler for røgfri arbejdstid og røgfri arbejdsplads.....	12
Trivselsmåling og APV 2026.....	14
Sundhedsreform.....	17
KommuneMEDs mødeplan for 2026.....	20
Budgetproces 2026.....	21
Seniorpolitisk drøftelse 2025.....	23
Historier til videreformidling.....	29
Eventuelt.....	30

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-2-24

## Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden og referat.

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at:

1. dagsorden godkendes
2. [referat af KommuneMEDs møde den 8. oktober](#) godkendes

## Beslutning

1. Dagsorden til dagens møde blev godkendt.
2. Referat af KommuneMEDs møde den 8. oktober 2025 blev godkendt.

## Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## Punkt 2: Orientering fra forperson og næstforperson

81.38.04-P35-2-24

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,  
1. at orientering fra forperson og næstforperson tages til efterretning

### Sagsfremstilling

Forpersonskabet orienterer:

- Kommunalvalg 2025
- Nye visioner og politikker for kommunen i 2026
- Status på forventet regnskab
- Rengøringsudbud
- Temadag for Kontaktudvalget
- MED-konference 2025
- Henvendelse til KommuneMED vedr. ønske om drøftelse i MED-organisationen af overgangsalder på arbejdspladsen

### Beslutning

#### *Kommunalvalg 2025*

Siden seneste KommuneMED-møde har der været afholdt kommunalvalg den 18. november 2025 og den nye kommunalbestyrelse konstituerede sig den 2. november. Der er 6 nye medlemmer. Lars Gravgaard Hansen overtager den 1. januar 2026 borgmesterposten efter Steen Christiansen. Lars vil komme rundt på besøg i organisationen for at lære den lidt bedre at kende.

Der ændres lidt på udvalgsstrukturen. Som følge af beskæftigelsesreformen og sundhedsreformen vil enkelte områder blive flyttet, f.eks. kommer socialområdet ind under Erhvervs-, Beskæftigelses- og Socialudvalget og sundhedsområdet under Ældre og Sundhedsudvalget. Der vil stadig være 6 stående udvalg.

Der kommer 2 tekniske udvalg i stedet for som nu 1 teknisk udvalg og et §17 stk. 4 udvalg. De nye udvalg er Plan- og Byudviklingsudvalget samt Miljø-, Natur- og Byudvalget. Derudover er der Børne-, Skole- og Uddannelsesudvalget, Kultur- og Fritidsudvalget, Børne- og Ungeudvalget samt Økonomiudvalget. Der etableres to nye §17, stk. 4-udvalg. Et udvalg for Nye borgere og Borgerinddragelse og et udvalg for Digitalisering og Beredskab. §17, stk. 4-udvalg er midlertidige politiske udvalg, som en kommunalbestyrelse i henhold til Styrelsesloven kan nedsætte til at varetage særlige opgaver.

#### *Nye visioner og politikker for kommunen i 2026*

Noget af det første den nye Kommunalbestyrelse skal se på i 2026 er kommunens visioner og politikker. Forvaltningens udspil er, at visionen også fortsat skal have overskriften "Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber", og at der justeres under temaerne, f.eks. sådan at grøn trepart skrives ind i visionen. Forvaltningen lægger også op til, at de 17 politikker bevares eller at antallet reduceres gerne med lidt færre målsætninger, sådan at det bliver realistisk at nå igennem disse i perioden. Man kan politisk vælge at gå en anden vej. Arbejdet med kommunens vision og politikker forventes at være overstået ved udgangen af 2026.

#### *Status på forventet regnskab*

Regnskabet for 2025 lukker snart, sidste bogføringsdag er den 16. januar. Regnskab 2025 forventes klar til april/maj. Der foregår et intensivt arbejde ift. de specialiserede områder og ældreområdet, hvor man ved, at der forventes at komme et merforbrug på samlet set ca. 95 mio. kr. Der er siden i sommer lavet op- bremsende foranstaltninger i organisationen svarende til ca. 38 mio. kr., som skal modregnes i dette beløb. I 2026 startes der op med økonomisk mådehold, men der startes ikke med en decideret opbremsning. I forbindelse med budgetprocessen i forbindelse med Budget 2027 vil der blive arbejdet med at få budget og udgifter mere i balance.

#### *Rengøringsudbud*

Borgmesteren har haft møde med de rengøringsmedarbejdere, der er blevet virksomhedsoverdraget til De 5 stjerner. I det udbud, der pt. pågår, fremgår det af udbudsmaterialet, at virksomhedsoverdragelsesloven vil finde anvendelse, såfremt kriterierne for dette er opfyldt. Bl.a. er det et kriterie, at der kan identificeres en selvstændig økonomisk enhed. Det er først muligt senere hen, når vi kender alle faktorer, at vurdere om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse.

Politisk er det besluttet at kommunen skal afgive et kontrolbud.

### *Temadag for Kontaktudvalget*

Efter valg til MED-organisationen i sommer er der etableret et nyt kontaktudvalg med 27 medlemmer i alt. S sammensætningen er ændret lidt fra tidligere, så der nu bl.a. er 2 repræsentanter fra hvert afdelingsMED. Kontaktudvalget har afholdt en temadag på Birkelundgård, hvor der bl.a. blev gennemført gruppedrøftelser om, hvordan kontaktudvalget skal arbejde, rette niveau for MED-behandling og hvordan niveauerne i MED-systemet kan bindes bedre sammen. Henrik Harder var på besøg på dagen. Medlemmerne af kontaktudvalget lærte hinanden at kende endnu bedre, og der var masser af engagement til MED-arbejdet. Det var en god dag.

På næste formøde drøfter forpersonskabet, om der er noget fra kontaktudvalgets dag, der skal på dagsordenen i KommuneMED.

### *MED-konference 2025*

Det var en god konference med AI som tema. En vigtig pointe fra dagen var, at AI er et hjælpemiddel, men at man ikke nødvendigvis kan stole på de generede resultater. Der var enighed om, at det er en god ting, at KommuneMED deltager sammen.

### *Henvendelse til KommuneMED vedr. ønske om drøftelse i MED-organisationen af overgangsalder på arbejdspladsen*

Der er kommet en henvendelse fra HK lokalt med et ønske om, at KommuneMED drøfter, hvordan man i organisationen kan drøfte overgangsalder på arbejdspladsen. I forbindelse med den seniorpolitiske drøftelse vil der blive talt om livsfaser, og ønsket drøftes derfor under dagsordenspunkt 11.

### *En fremtid på fuldtid*

Der er kommet en henvendelse fra KL og Forhandlingsfællesskabet om indsatsen En fremtid på fuldtid. Materialet vedlægges referatet. Dagtilbudsområdet i Albertslund Kommune har været med i indsatsen tidligere.

Helt generelt viser erfaringerne, at der hvor man har været med i indsatsen, har der været en lille stigning i antallet af fuldtidsansatte. Det blev aftalt, at temaet skal indgå i den KommuneMEDs strategiske drøftelse i 2026.

### **Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

### **Bilag**

Brev til formand i HovedMED - En fremtid med fuldtid

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## **Punkt 3: Orientering om arbejdsmiljø**

81.38.04-P35-2-24

### **Indstilling**

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,  
1. at orientering om arbejdsmiljø tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt forperson og næstforperson orienterer om arbejdsmiljø.

### **Beslutning**

Orienteringen blev taget til efterretning.

Når der af oversigten fremgår, at noget er i proces, så betyder det, at der foregår sagsbehandling hos Arbejdstilsynet.

### **Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

### **Bilag**

Udtræk Online AT 14. november 2025 - Alle sager

Udtræk Online AT 14. november 2025 - Sager med frister

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## Punkt 4: Orientering om sygefravær for 3. kvartal 2025

81.28.00-P05-12-25

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at status på sygefravær for 3. kvartal 2025 drøftes, herunder hvilken betydning sagen kan have for
  - arbejdsforhold
  - personaleforhold
  - samarbejdsforhold
  - arbejdsmiljøforhold

Formålet med drøftelsen er, at medarbejdernes viden, erfaringer og synspunkter, kan indgå ledelsens beslutningsgrundlag.

### Sagsfremstilling

*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).

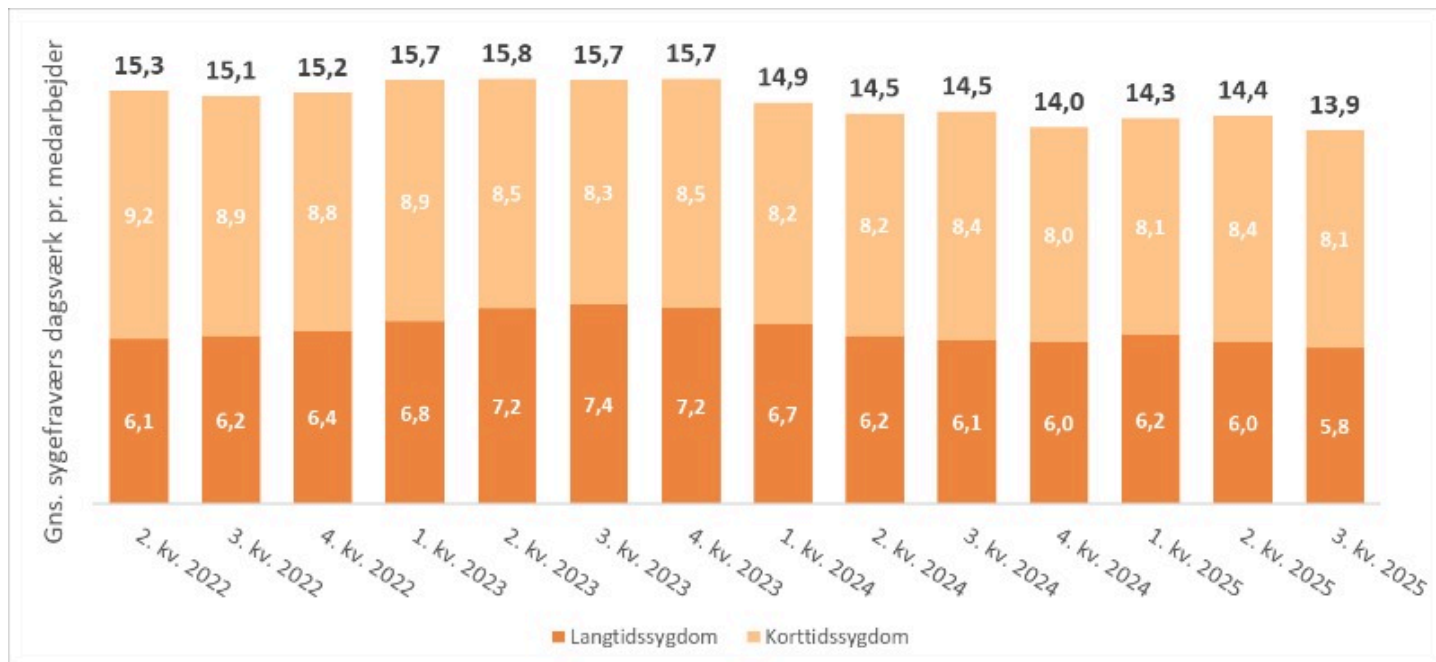
Data for 2. kvartal 2025 er genberegnet til denne opgørelse, da opgørelsen for 2. kvartal 2025 (drøftet i KommuneMED 8. oktober 2025) fejlagtigt inkluderede ansatte som Støttepersoner, Aflastningsfamilier, Plejefamilier og Pasning i hjemmet i opgørelsen af sygefravær i Familieafsnittet. Da der ikke løbende registreres fravær for disse ansatte (ca. 48 årsværk), indgik alene deres nærværstimer i opgørelsen, som derved blev kunstigt lav.

Opgørelsen her for 3. kvartal 2025 er som vanligt udarbejdet på baggrund af nær- og fraværsdata 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 2022 er illustreret i Figur 1 herunder:



Figur 1 - Kvartalsvis udvikling i sygefraværdsdage 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.

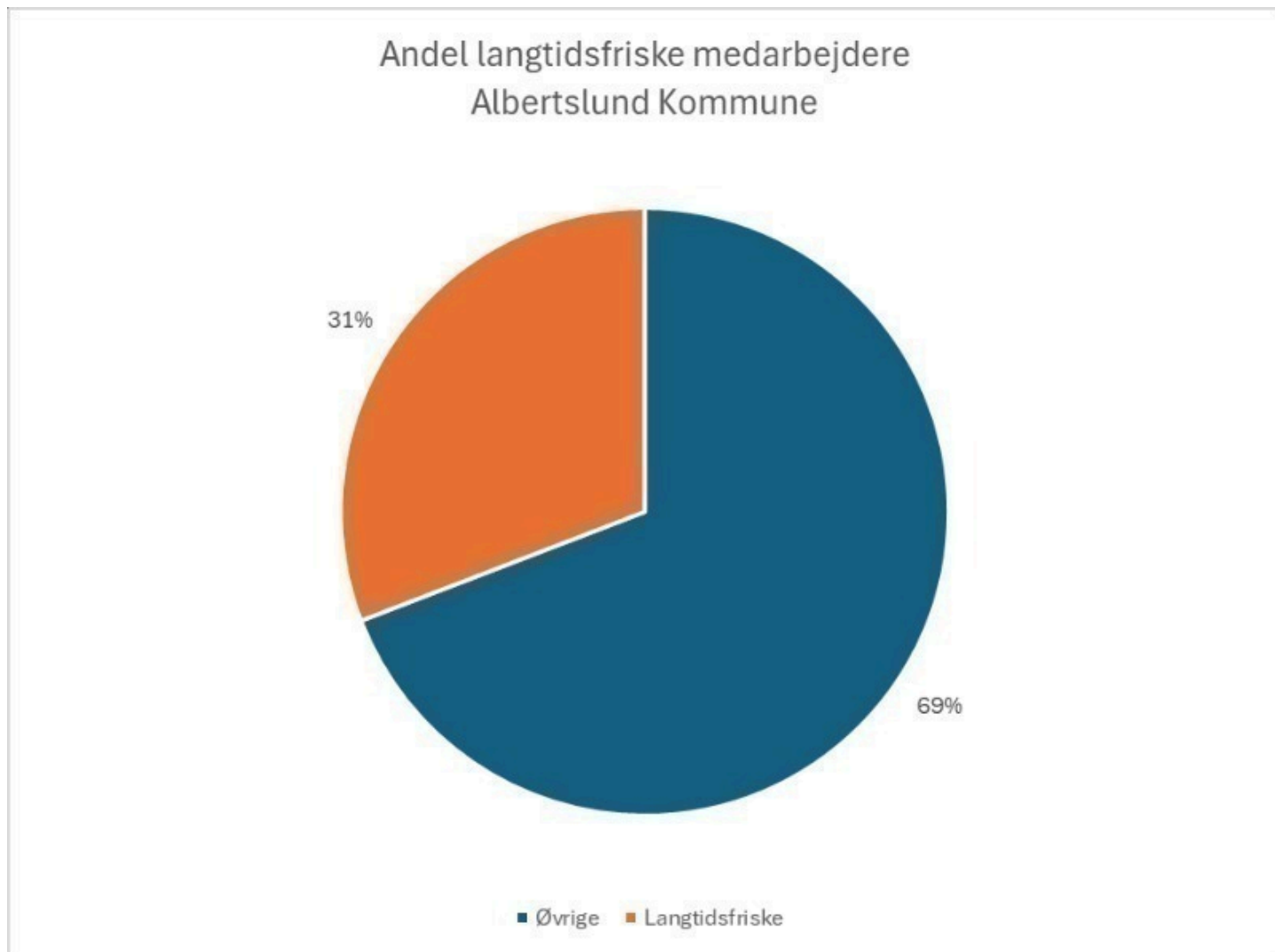
#### Langtidsfravær (30 dage eller derover)

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 fraværdsdage.



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 lederens sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIO'en og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

Som del af den forebyggende indsats udarbejder arbejdspladserne 1-årige måltal for deres sygefravær. Det er lederen, der fastsætter måltallet, og måltallet kan drøftes med ArbejdspladsMED/Personalemøde med MED-status, evt. med et oplæg fra arbejdsmiljøgruppen eller TRIO'en. Afdelingschefen skal godkende sine lederes måltal. Måltal for 2026 skal senest være indmeldt med udgangen af december 2025.

#### Beslutning

I forbindelse med seneste kvartalsopgørelse blev der talt om, at sygefraværet var faldet til 13,6 dage pr. fuldtidsstilling, men det har vist sig, at der i dette tal var medtaget plejefamilier. De er nu fjernet fra opgørelsen, hvilket betyder, at sygefraværet var på 14,4 dage pr. fuldtidsstilling. Der er dog stadig tale om et fald. De nyeste tal for 3. kvartal viser, at

sygefraværet nu er faldet til 13,9 dage, så den positive udvikling fortsætter. Det betyder, at der på 2 år har været ca. 5.400 flere dage med fast personale på arbejdspladserne, hvilket er rigtig godt gået.

Der blev talt om, at det ikke er alle arbejdspladser, hvor man har haft en praksis, hvor speciallægebesøg m.v. er blevet indberettet med fraværsårsagskoden delvis syg, så det er positivt, at der har været et fald på trods af en ændret praksis.

Det giver en bedre arbejdsdag, når der er flere på arbejde, så det har stor betydning, at man er til stede. Derfor er sygefraværsindsatsen er vigtig.

Der skal fortsat arbejdes forebyggende og indgribende i forhold til sygefravær, ligesom sygefraværsindsatsen kan indgå i KommuneMEDs strategiske drøftelse i 2026.

#### **Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

#### **Bilag**

Sygefravær pr 3. kvartal 2025\_enheder

Sygefravær pr 3. kvartal 2025\_afdelinger

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## Punkt 5: Retningslinjer for sygefravær

81.28.00-P00-2-23

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at KommuneMED aftaler ændring af Retningslinjer for sygefravær med virkning fra dags dato.

### Sagsfremstilling

Albertslund Kommunes [Retningslinjer for sygefravær](#) er en obligatorisk MED-retningslinje, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Ændringer i retningslinjen skal dermed aftales i enighed af KommuneMED.

I den nuværende retningslinje indgår følgende afsnit: *Der er **skabeloner** til 2. og 6. dagskontakterne, indkaldelse til sygefraværssamtaler og til sygefraværssamtaler. Alle skabeloner er obligatoriske at bruge for lederne. Skabelonerne lægges i medarbejderens personalemappe. Sygefraværreferater sendes til medarbejderens eventuelle kommentering efter samtalen.*

HR & Løn vil bede KommuneMED om at aftale en ændring af teksten, så der i stedet står følgende: *Der er **samtaleguides** til 2. og 6. dagskontakterne, samt skabeloner til indkaldelse til sygefraværssamtaler og til referater af sygefraværssamtaler. Alle skabeloner er obligatoriske at bruge for lederne. Skabelonerne lægges i medarbejderens personalemappe. Sygefraværreferater sendes til medarbejderens eventuelle kommentering efter samtalen.*

Arbejdsmiljøforskningen viser, at det, at man skal melde sig syg til ens leder, kan have en reducerende effekt på sygefraværet. Derfor forventes det ikke, at have noget umiddelbar effekt på omfanget af fraværet, at krav om notat i personalesagen ifm. 2. dagskontakten fjernes. Det samme formodes ift. 6. dagskontakten.

Kommer der ifm. disse samtaler oplysninger frem, der formodes at kunne få betydning i forbindelse med en fremtidig afgørelse, så skal der gøres notat om dette i personalesagen, ligesom medarbejderen skal gøres opmærksom på dette.

### Beslutning

Som retningslinjen er formuleret i dag, kan teksten forstås sådan, at skabelonerne til brug for 2. og 6. dagskontakterne ifm. sygdom skal journaliseres på personalesagen, hvilket ikke har været meningen, at de skulle. HR & Løn foreslår derfor en justering af teksten.

Et enigt KommuneMED bakkede op om ændringen, der træder i kraft med det samme.

### Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## Punkt 6: Regler for røgfri arbejdstid og røgfri arbejdsplads

81.19.00-P00-1-18

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at information om opdaterede/ajourførte regler for røgfri arbejdstid drøftes

### Sagsfremstilling

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 i forhold til brug af sanktioner tages konkret og individuel stilling i hver enkelt sag

Beslutningen om røgfri arbejdsplads og -tid blev truffet politisk i 2019, og der blev i den forbindelse gennemført 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 en administrativ retningslinje (instruks/regel) – og ikke en MED-retningslinje i MED Rammeaftalens forstand. Det betyder, at de opdaterede/ajourførte regler efter drøftelsen i KommuneMED besluttet ensidigt af ledelsen.

I forbindelse med at der i 2019 politisk 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 borgere i kommunen, der ønsker at holde op med at ryge i fællesskab med andre. Dette kan man undersøge i sin hjemkommune.
- 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 er et nationalt telefonisk rygestoptilbud, der er bemandet af erfarne rygestoprådgivere ([link](#)).
- Ryge- og nikotinstop app'en Kvit er en app, der hjælper med viden, støtte og gode råd. Kvit erstatter e-kvit og Xhale ([link](#)).

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

*Information til organisationen om opdateret/ajourførte regler*

Når der er truffet beslutning om, at de opdaterede/ajourførte regler skal træde i kraft, vil der blive sendt en informationsmail ud til alle ledere i kommunen. Lederne vil blive opfordret til at informere om og drøfte reglerne med deres medarbejdere. Formålet er, at ingen ansat skal være i tvivl om, hvilke regler der gælder, samt at man som ansat forventes at følge disse.

### Beslutning

Der er tale om en præcisering af de gældende regler, herunder at reglerne gælder for alle former for tobak og tobakslignende præparater – ikke kun cigaretter, at det ikke er tilladt at flekse ud i arbejdstiden for at holde rygepause, at

rygning ikke må kunne kædes sammen med Albertslund Kommune, og at der i forbindelse med eventuelle sanktioner ved brud på reglerne tages konkret og individuel stilling i hver enkelt sag.

Medarbejderrepræsentanterne tog orienteringen til efterretning.

**Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

**Bilag**

Regler for røg-, damp- og nikotinfri arbejdstid og arbejdsplads (13.11.2025)

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## Punkt 7: Trivselsmåling og APV 2026

81.38.04-P35-1-25

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at

1. orientering om Trivselsmåling og APV 2026 drøftes og tages til efterretning

### Sagsfremstilling

Arbejdet med at forberede Trivselsmåling og APV 2026 er i fuld gang. Formålet med Trivselsmåling og APV 2026 er, at:

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

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

### Organisering af Trivselsmåling og APV 2026

Trivselsmåling og APV 2026 er forankret i HR & Løn. KommuneMED og Chefforum vil blive informeret/inddraget løbende.

Helt overordnet opdeles opgaven i 3 faser; 1) Udvikling og planlægning, 2) Gennemførelse og 3) Evaluering.

1. Udvikling og planlægning (-> marts 2026)
2. Gennemførelse (marts 2026->)
3. Evaluering (august 2026 ->)

### Status på fase 1. Udvikling og planlægning

- KommuneMED har nedsat en referencegruppe, der har til opgave at drøfte og kvalificere oplæg fra HR & Løn med henblik på at metodevalg m.v. afklares. Referencegruppen har afholdt 3 møder. På seneste møde drøftede referencegruppen indholdet i spørgeskemaundersøgelsen samt procesværktøj til trivselsdialog. Gruppen mødes næste gang i uge 4, 2026.
- KommuneMED har drøftet input fra afdelingsMED til valg af model på sit seneste møde. Der arbejdes videre med en kombineret Trivselsmåling og APV (model 1)
- HR & Løn har gennemført en markedsafprøvning og en aftale med ny leverandør til den fælles måling samt nyt APV- og handleplanssystem er på trapperne.
- StoreMED dag afholdes den 19. marts 2026 og bruges som kickoff for målingen. MED/arbejdsmiljøgruppe/trio planlægger den lokale proces på arbejdspladsen og afprøver dialogværktøjet på dagen.
- Alle arbejdspladser skal have udarbejdet handleplaner inden sommerferien 2026 (udgangen af juni).
- I efteråret 2026 (formodentligt september) holdes der et fælles arrangement for MED-organisationen. Temaet vil afhænge af, hvad målinger og handleplaner viser.

En foreløbig, overordnet tidsplan er vedlagt sagen.

Når tidsplan for spørgeskemaundersøgelsen er helt på plads, udsendes der en tidsplan til hele lederkredsen med henblik på planlægning og kalenderreservationer. Selve indholdet i aktiviteterne drøfter MED-udvalg/arbejdsmiljøgruppe/trio på StoreMED-dag.

### Trivselsdialog på arbejdspladserne

På storeMED dag vil deltagerne få præsenteret et procesværktøj, der skal anvendes til arbejdspladsens trivselsdialog. Værktøjet er under udvikling, men der arbejdes med en "trivselspakke", der indeholder:

1. en skabelon til invitation til dialogmøde - medarbejderen bedes inden mødet overveje et spørgsmål f.eks. Hvornår trives vi bedst i arbejdsfællesskabet/på arbejdspladsen?
2. drejebøger - der laves 2-3 drejebøger for dialogprocessen (ex. drejebog op til 10-12 medarbejdere, drejebog flere end 10-12 medarbejdere, drejebog døgnbemanning).
3. slidedeck til dialogmøde

4. postkort – postkortet anvendes til individuel refleksion på mødet forud for den fælles drøftelse.
5. plakat med vejviser til trivsel og godt arbejdsmiljø – vejviseren er et dialogværktøj, der guider deltagerne igennem processen
6. statusplakat, der kan bruges til at informere arbejdspladsen om, hvordan det går med de aftalte tiltag

### ***Spørgeskemaundersøgelse***

Ligesom i de foregående trivselsmålinger gennemføres der en spørgeskemaundersøgelse. Denne gang vil spørgeskemaundersøgelsen dog fungere som supplement til en trivselsdialog, hvorfor den vil indeholde færre spørgsmål.

HR & Løn anbefaler at følgende temaer indgår i spørgeskemaundersøgelsen:

- Psykologisk tryghed (nyt)
- Krav i arbejdet
- Krænkende adfærd
- Motivation/tilfredshed
- Sygefravær
- Fysisk arbejdsmiljø

Med undtagelse af spørgsmål om psykologisk tryghed, vil spørgsmål og svarkategorier overvejende være de samme som ved [de seneste målinger](#) med henblik på at der kan laves historisk benchmark. Det kan give en indikation på, om de indsatser, der er gennemført ifm. Krav i arbejdet, sygefravær m.v., har haft en effekt, der kan aflæses i resultaterne. Organisationsændringer siden seneste måling betyder dog, at historisk benchmark nogle steder ikke vil være muligt.

Når vi i Albertslund Kommune gennemfører en trivselsmåling og APV arbejder vi med organisationskompassets adfærdskoordinat. Psykologisk tryghed/sikkerhed handler om professionel adfærd på arbejdspladsen. Det handler ikke om, at vi hygger os, har en god kageordning, og alle kan sige præcist, hvad de vil til hinanden og ledelsen. For at udrydde en række af de misforståelser, der findes om psykologisk tryghed, vil begrebet blive præsenteret på store MED-dag.

Formålet med at måle psykologisk tryghed er, at vi har:

1. en adfærdsindikator på samarbejde og trivslen i lokale enheder – altså indikator 5 (Velfungerende samarbejdsrelationer er afgørende for, at vi kan skabe værdi for borgerne) samt indikator nr. 6 (Vi har høj trivsel og lavt personalefravær) i organisationskompasset.
2. mulighed for at screene enhederne for, hvor det kan være svært at gennemføre en trivselsdialog åbent og konstruktivt, med henblik på at disse enheder kan få bistand til dialogen.

HR & Løn anbefaler at følgende temaer (fra de seneste målinger) udgår af spørgeskemaundersøgelsen. Temaerne kan i stedet indgå i trivselsdialogen:

- Social kapital
- Job og organisering
- Indflydelse
- Balance mellem arbejds- og privatliv
- Nogle spørgsmål om Motivation og engagement samt Tilfredshed

Med de beskrevne ændringer erstattes 41 spørgsmål af 8 nye spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen.

### ***Opfølgning på spørgeskemaundersøgelsen***

Når spørgeskemaundersøgelsen er gennemført vil HR & Løn screene resultaterne og drøfte disse med afdelingscheferne, før resultatrapporterne frigives. Dette sker med henblik på, at der kan gives særlig bistand ved eventuelle kritiske målinger.

Survey			Dialog
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>	<b>Krænkelser</b>	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b> <i>(psykologisk tryghed, krav i arbejdet, motivation/ tilfredshed, sygefravær)</i>	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>
Besvares ikke-anonymt	Besvares anonymt	Besvares anonymt	Dialog/ikke-anonym
Opfølgning i AMG/trio. Udarbejdelse af handleplaner.  HR & Løn aftaler arbejdsgang med Kultur, Fritid & Ejendomme (evt. kan man bruge Topdesk)	Opfølgning i MED/AMG/trio. Udarbejdelse af handleplaner.  Er der i resultaterne angivelse af, at nogen har oplevet sig udsat for krænkende adfærd fra sin leder, følges HR & Løn op med afdelingschefen.	Opfølgningen i MED og på P-møder. Udarbejdelse af handleplaner.  HR & Løn drøfter evt. kritiske resultater med afdelingschefen inden offentliggørelse af resultaterne.	Dialog på P-møder. Udarbejdelse af handleplaner.  MED/AMG/trio er ansvarlig for opsamling på input fra arbejdspladsens enheder, samt eventuelle tværgående handleplaner.

Der udarbejdes handleplaner på forskellige niveauer - lokalt såvel som i organisationen mere overordnet. MED/AMG/trio er ansvarlig for dette, og der skal følges op på målingen i hele MED-organisationen.

HR & Løn vil følge status på udarbejdelse af handleplaner i det nye handleplanssystem og orientere KommuneMED løbende.

## Beslutning

Der blev givet en status på arbejdet, herunder på temaer, der tænkes at indgå i spørgeskemaundersøgelsen. Nogle spørgsmål fastholdes, så der kan laves historisk benchmark. Denne mulighed vil dog afhænge af faktorer som organisationsændringer osv. Færre spørgsmål betyder, at der ikke nødvendigvis kan måles på effekter af indsatser efter seneste trivselsmåling.

Der blev talt om, at der på spørgsmålene om krænkelser nogle gange svares ud fra noget, man mener andre har været udsat for, fremfor ens egne oplevelser, selvom spørgsmålene er formuleret "Har du.....". Det er meget vigtigt, at man reagerer på oplevede krænkelser med det samme, man skal ikke vente til næste gang, der kommer en trivselsmåling.

Store MED-dag i marts bruges som kickoff for målingen, så derfor er det vigtigt med deltagelse fra MED, trio eller arbejdsmiljøgruppen. Lederkredsen er tidligere blevet orienteret om datoen, samt at de gerne må informere relevante medarbejdere, så der kan reserveres tid i kalenderen i tidsrummet kl. 8.00-12.00 den 19. marts 2026.

Flere områder er ramt af store reformer, og der var ønske om at dette adresseres på dagen, idet reformerne kræver meget af ledelsen og medarbejderne.

## Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## Bilag

Overordnet tidsplan - TM og APV 2026

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## Punkt 8: Sundhedsreform

00.18.04-P00-1-25

### Indstilling

Direktør for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. At Kommune-MED tager tids- og handlingsplan vedr. deling af opgaver og virksomhedsoverdragelse til efterretning.
2. At Kommune-MED godkender, at de videre drøftelser omkring ønskeprocessen foregår i AfdelingsMED, og Kommune-MED løbende bliver orienteret omkring processen.

### Sagsfremstilling

#### *Baggrund*

Fra den 1. januar 2027 forventes det, at visse sundhedsopgaver overgår fra kommunerne til regionerne, herunder midlertidige pladser, akutsygepleje, patientrettet forebyggelse samt specialiseret rehabilitering. Region og kommune er fortsat i dialog om, hvorvidt kommunen skal varetage driften af en eller flere af sundhedsopgaverne. Ved flyt af opgaver betyder det, at medarbejdere skal virksomhedsoverdrages i takt med, at opgaver overgår til regionen. Ændringerne vil påvirke medarbejdernes ansættelse og arbejdsgange. I lov om overgangen til ny sundhedsstruktur kortlægges den overordnede proces og tidsfrister, herunder også inddragelse af MED-organisationen (§156).

Som led i de forberedende drøftelser vedr. opgaveflytningen er der afholdt dialogmøder mellem hospitaler og kommuner, herunder et møde med Amager og Hvidovre Hospital på forvaltningsniveau, hvor der blev drøftet kortlægning af kommunens sundhedstilbud, afgrænsning af opgaver og samarbejdsflader samt fælles opmærksomhedspunkter. I efteråret 2025 er der blevet afviklet både fælles kommunale og bilaterale drøftelser. Drøftelserne har haft fokus på fremtidige scenarier for opgaveflytningen mellem regionen og de involverede kommuner. Albertslund Kommune har deltaget som en del af Sundhedsråd Amager og Vestegnen.

#### *Fastsatte tidsfrister i 2026*

Med sundsreformen er der fastsat en række tidsfrister, der er relevante for indgåelse af delingsaftaler. Delingsaftalen udmønter lovens bestemmelser om overførsel af aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte, der udelukkende eller helt overvejende er knyttet til løsningen af de opgaver, der den 1. januar 2027 overføres fra den kommunale del af den offentlige sektor til den regionale del af den offentlige sektor. Aftalen beskriver også generelle principper, herunder særlige aftaler og forhold, som parterne er blevet opmærksomme på under forhandlingerne.

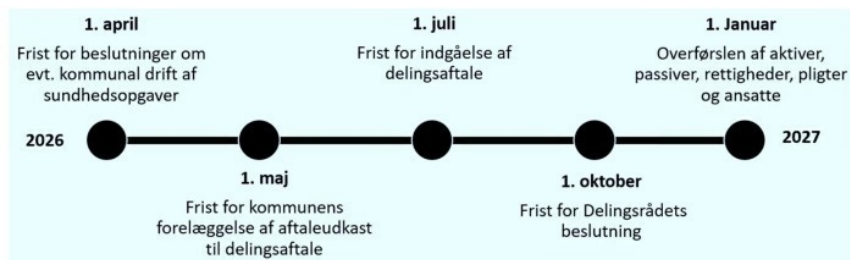
Albertslund Kommune har oplyst regionen, hvordan opgaverne, der skal flyttes, bliver løst i dag og omkostningerne ved disse. Desuden er Albertslund Kommune gået i dialog med regionen omkring opgaveflytningen.

Regionen vil senest den 1. april 2026 oplyse Albertslund Kommune om, der er flyttede opgaver, kommunen fortsat skal drifte (kommunerne er til og med 2028 forpligtede til at varetage opgaverne på anmodning fra regionen).

I april 2026 vil Kommunalbestyrelsen blive forelagt et udkast til godkendelse vedr. aftale mellem kommunen og regionen om overførslen af aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte fra kommunen til regionen. Se tidligere sag fra Kommunalbestyrelsen den 9. september 2025 vedr. beslutning om sundhedsreform og forårsaftale 2025.

Den 1. juli 2026 er der frist for indgåelse af delingsaftalen – ved uenighed træffer Delingsrådet en beslutning senest den 1. oktober 2026.

#### **Overblik over fastsatte tidsfrister i 2026**



### *Tids- og handlingsplan*

Af bilaget fremgår en foreløbig tids- og handlingsplan, som er blevet udarbejdet af HR og ÆSS. Denne plan er opbygget omkring de fastsatte tidsfrister. I planen ses det yderligere, hvordan Albertslund Kommune påtænker MED-inddragelsen og ønskeprocessen i forbindelse med opgaveflytningen og virksomhedsoverdragelse af medarbejdere.

De berørte medarbejdere og deres repræsentanter skal løbende orienteres om de forskellige stadier i delingsprocessen, hvilket skal være med til at sikre gennemsigtighed og medarbejderinddragelse.

### *MED-inddragelse*

Med sundhedsreformen er der særlige forhold om information og drøftelse, hvilket er reguleret i Lov om overgangen til ny sundhedsstruktur. I § 156, stk. 1, 5, 6, 7 og 9 står det nærmere, hvordan inddragelse af MED skal foregå:

- Informeres om udkast til aftaleudkast, forhandlingerne og den endelige aftale.
- Informere og drøfte fremgangsmåden i forhold til information til de berørte medarbejdergrupper.
- Tavshedspligt i forhold til den information, som de får af aftaleudkastet (på nær over for den enkelte medarbejder).

Samtidig skal bestemmelserne i lokalaftalens § 8 samt Retningslinjer for procedure for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter følges.

I forbindelse med opgaveflytningen og virksomhedsoverdragelse af medarbejdere, er det vigtigt at drøfte processen som helhed og medarbejderinddragelse, ligesom det er centralt, at de berørte medarbejdere bliver informeret om opgaveflytningen og den kommende virksomhedsoverdragelse. Processen er kompleks og kræver inddragelse af MED-organisationen på forskellige niveauer.

### *Ønskeproces*

I forbindelse med opgaveflytningen og den kommende virksomhedsoverdragelse skal medarbejderne have mulighed for at tilkendegive præferencer for fremtidig placering. Det er vigtigt at understrege, at ønskeprocessen ikke er en garanti for opfyldelse af individuelle ønsker, men et dialogværktøj til at understøtte en smidig overgang. Der vil således til sidst ske en orientering til medarbejderne om det endelige resultat. Pt. afventer forvaltningen et notat fra KL om ønskeprocessen.

Det foreslås, at de videre drøftelser omkring ønskeprocessen foregår i AfdelingsMED, og Kommune-MED bliver orienteret løbende omkring processen. Kommune-MED beder således AfdelingsMED om at drøfte mere specifikt, hvordan processen konkret kan ske (tids- og aktivitetsplan), og om der er særlige opmærksomhedspunkter i forhold til arbejdsmiljø m.v. med henblik på, at processen tilrettelægges bedst muligt.

Endvidere foreslås det, at AfdelingsMED drøfter særlige opmærksomhedspunkter samt aktiviteter/tiltag i efteråret, hvor berørte medarbejdere forventes at vil gå og vente på, at de skal skifte arbejdsplads – ligesom der er et hensyn til de, der bliver. Her kan arbejdsmiljøgrupperne blive inddraget med deres særlige viden om arbejdsmiljø.

Information om udkast til delingsaftale sendes til orientering i Kommune-MED, før det sendes til regionen. Som bilag til udkastet vedlægges en liste med navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver og lønmæssige forhold vedrørende hver ansat, som aftaleudkastet skal omfatte. I den forbindelse foreslås det, at dette bilag fjernes fra udkastet, der forelægges Kommune-MED. De berørte medarbejdere og deres faglige repræsentanter vil naturligvis blive orienteret.

## **Beslutning**

Sundhedsreformen blev indgået i november 2024. Ambitionen for reformen er et nært, lige og sammenhængende sundhedsvæsen af høj kvalitet i alle dele af landet.

Reformen medfører en ny organisering af sundhedsområdet samt fusion af Region Sjælland og Region Hovedstaden til Region Østjylland. En række sundhedsopgaver flyttes fra kommunerne til regionerne.

Der etableres 17 sundhedsråd, der skal drive omstillingen af sundhedsvæsenet og styrke det nære sundhedsvæsen. Albertslund Kommune hører til Sundhedsråd Amager Vestegnen. Der er etableret et fælles sekretariat, og for Albertslund Kommune er det borgmesteren, der sidder i sundhedsrådet.

Det forventes, at der i 1. halvår 2026 kommer et udspil til en ny Folkesundhedslov, som skal styrke kommunernes arbejde med forebyggelse og sundhed på tværs af velfærdsområderne. Hele intentionen er, at behandlinger skal foregå i eller tættere på borgernes hjem.

Reformen medfører, at en række sundhedsopgaver skal flyttes fra kommunerne til regionerne. Formelt flytter myndigheds- og finansieringsansvaret fra en række kommuner til regionen fra d. 1. januar 2027. Den præcise afgrænsning for de enkelte opgaveflytninger skal afklares. Inden for rammerne af regionens overordnede planlægning vil sundhedsrådene på regionsrådets vegne konkret kunne vælge at indgå aftaler med kommunerne om, at de varetager driften af hele eller dele af opgaverne tæt på borgerne på vegne af regionen. Regionen vil dog beholde myndigheds- og finansieringsansvaret uanset, om det er regionerne eller kommunerne, der løser opgaverne. Det betyder også, at serviceniveauet kan opleves anderledes, når regionen overtager opgaverne fra kommunerne, da serviceniveauet må forventes at blive udlicet. Den nye opgavefordeling vil i en periode skabe usikkerhed om de sammenhængende borgerforløb og koblinger mellem f.eks. sygehuse, midlertidige sengepladser, borgerens eget hjem, akut sygepleje, genoptræning mv. Kommunerne vil have en særlig opmærksomhed på, at de opgaver, der flyttes, ikke på sigt glider tilbage i kommunen.

Overflytningen af en række sundhedsopgaver fra kommunerne til regionerne betyder, at medarbejdere, der udelukkende eller helt overvejende er knyttet til de opgaver, skal virksomhedsoverdrages til Region Østjylland i takt med, at disse opgaver overgår til regionen.

Fra ledelsens side er man optaget af at kommunikerer så meget, som det overhovedet er muligt, idet man er opmærksom på, at medarbejdere, der berøres af Sundhedsreformen oplever usikkerhed ift. løn, fysisk placering fremadrettet osv.

KommuneMED bakkede op om, at MED-inddragelsen i processen i forbindelse med Sundhedsreformen så vidt muligt foregår i afdelingsMED i Ældre, Sundhed og Social, herunder at man i afdelingsMED drøfter, hvordan ønskeprocessen skal foregå.

Der var enighed i KommuneMED om, at KommuneMED i forbindelse med, at udvalget skal informeres om det udkast til delingsaftale, kommunen overleverer til regionen, ikke får information om, hvilke medarbejdere, der konkret berøres, jf. § 156 i Lov om overgangen til ny Sundhedsstruktur. Denne information vil alene tilgå de berørte medarbejdere og relevante faglige repræsentanter.

KommuneMED holdes løbende ajour om status på implementering af sundhedsreformen.

#### **Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

#### **Bilag**

Sundhedsreformen, PP til KommuneMEDs møde d. 11.12.2025

Tids- og handlingsplan

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## **Punkt 9: KommuneMEDs mødeplan for 2026**

81.38.04-P00-2-25

### **Indstilling**

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at KommuneMEDs mødeplan for 2026 godkendes

### **Sagsfremstilling**

I henhold til KommuneMEDs forretningsorden (bilag L til lokalaftalen) skal mødeplanen for det kommende år udarbejdes senest i december måned året før. Forslag til KommuneMEDs årsplan 2026 er vedlagt som bilag. Vedlagt er også udkast til en kalender for hele MED-organisationen, der dog er vejledende idet MED-udvalgene selv kan beslutte, hvor ofte der er behov for at mødes.

Jævnfør forretningsordenen mødes KommuneMED ordinært fem gange om året (februar, april, juni, september og december) og normalt én gang om året med kommunens politiske ledelse med henblik på at drøfte den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. I sammenhæng med mødet i juni gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse og drøftelse af ny Plan MED (strategiplan), idet man på dette tidspunkt kender resultaterne af Trivselsmåling og APV 2026. Derudover planlægges temadage efter behov.

Ekstraordinære møder kan holdes, når forperson og næstforperson finder det nødvendigt, og hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodningen med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Der er tale om en foreløbig mødeplan, idet der løbende oprettes dagsordenspunkter til de planlagte møder. Mødetidspunkter ændres dog kun, hvis særlige hensyn taler for og efter aftale med forperson og næstforperson. Næste års budgetproces er ikke politisk behandlet, hvorfor budgetprocessen drøftes på første møde i 2026. Medfører det ændringer i mødeplanen, vil den blive gendsendt til udvalget.

Af hensyn til kalenderplanlægning er der allerede udsendt invitationer til planlagte KommuneMED møder i 2026.

### **Beslutning**

KommuneMED godkendte mødeplan 2026.

### **Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

### **Bilag**

KommuneMEDs mødeplan 2026

MED-kalender 2026 (21.11.2025)

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

# Punkt 10: Budgetproces 2026

81.38.04-A00-1-25

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at budgetprocessen drøftes og tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

I henhold til procedureretningslinje for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold (bilag J til den lokale MED-aftale) skal KommuneMED senest ved udgangen af 1. kvartal orienteres om og drøfte den politiske tidsplan for budgetprocessen – herunder den planlagte MED-inddragelse i budgetprocessen.

Administrationen har udarbejdet et forslag til tidsplan for budgetprocessen i 2026 (Budget 2027). Tidsplanen er lavet ud fra samme skabelon som processen for Budget 2026, og den vil danne rammen for administrationens arbejde med Budgetforslag 2027 samt overslagsårene 2028-2030. Den nye kommunalbestyrelse kan vælge at justere aktiviteter og tidspunkter, hvorfor det kan blive nødvendigt at ændre på tidspunkterne i MED processen. I så fald vil KommuneMED blive orienteret og planen for MED-inddragelse i budgetprocessen vil blive justeret behov med henblik på at sikre reel medindflydelse.

Der forventes i lighed med tidligere år, at der skal udarbejdes forskellige former for analyser med henblik på at tilvejebringe brugbar viden for både administrationen og politikerne ift. nye prioriteringsmuligheder.

### *MED-inddragelse i budgetprocessen*

MED-systemet ikke er høringspart i forbindelse med budgettet. Begrebet "høring" stammer fra Forvaltningsloven og skal ske, når en myndighed træffer en afgørelse, som kan have betydning for en/flere borgere. Kommunens medarbejdere er ikke at regne som borgere - de er derimod en del af myndigheden. Til gengæld er medarbejdere som medarbejdergruppe omfattet af den overenskomst, der hedder *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* (MED Rammeaftalen), som sikrer, at medarbejderne via deres repræsentanter i MED-systemet har mulighed for at få deres synspunkter og forslag med til et beslutningsgrundlag. Det rette niveau for MED-behandling budgetkataloget er KommuneMED, idet indstilling til politisk beslutning sker på direktorniveau.

I forbindelse med sidste års budgetproces blev der gennemført "baggrundsdrøftelser" i afdelingsMED, og input fra afdelingsMED indgik som bilag til budgetsagen ifm. den formelle MED-behandling i KommuneMED. Baggrundsdrøftelserne skal ses som et supplement til det almindelige baglandsarbejde, der altid bør forgå i MED-organisationen. Efter drøftelse i KommuneMED blev MED-organisationens input til Budgetkatalog 2026 vedlagt som bilag i politikernes budgetmappe.

KommuneMED bedes drøfte om baggrundsdrøftelser på niveau 3 eventuelt skal indgå i den kommende budgetproces.

Generelt forudsættes det, at MED-organisationen orienteres med passende mellemrum om udviklingen i budgetprocessen, herunder når der er nyt, der er særligt relevant for den enkelte afdeling eller arbejdsplads. Hensigten er, at udvise størst mulig åbenhed, gennemsigtighed og dialog under de forudsætninger som den politiske ramme, MED-rammeaftalen samt den lokale MED-aftale giver.

Se det vedlagte bilag (*eftersendes*) med en foreløbig oversigt over budgetproces 2026, herunder den politiske del af budgetprocessen samt den løbende MED-inddragelse.

## Beslutning

Kommunalbestyrelsen godkendte en overordnet plan for budgetprocessen den 9. december. Forvaltningen udarbejder sag til Økonomiudvalget i februar 2026, hvor indholdet af aktiviteter drøftes, herunder en række ændringsforslag. Disse ændringsforslag vil dog primært kunne få betydning for aktiviteter før sommerferien, f.eks. borgermødet den 24. marts og Kommunalbestyrelsens temamøde den 14. april, hvor der er fremsat forslag om drøftelse i fagudvalgene inden mødet. Derudover forelægger forslag om et ekstra borgermøde i maj måned.

I den overordnede plan indgår fastsættelse af foreløbige måltal i februar måned. Måltallene starter altid ved 20 mio. kr. Dertil kommer det, der vurderes, at der er brug for. Grundet merforbrug i indeværende år på en række områder forventes

det, at måltallene for budget 2027 vil blive større end de 20 mio. kr.

Det blev aftalt, at KommuneMED for forelagt en revideret tidsplan i februar. I planen indgår muligheden for drøftelser på niveau 3 i MED-organisationen (arbejdspladsniveau), med henblik på at der kan gives input til drøftelserne i afdelingsMED.

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for tidsplan for budgetprocessen, der giver godt overblik over MED-inddragelsen i budgetprocessen.

**Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

**Bilag**

Budgetproces 2026 (budget 2027-2030)

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

# Punkt 11: Seniorpolitisk drøftelse 2025

81.37.00-P00-1-25

## Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter om der er behov for at justere måden, hvorpå MED arbejder med kommunens seniorpolitiske indsats?

2. Eventuelle forslag til justeringer medtages i KommuneMEDs strategiplan, Plan MED 2026 – 2027.

## Resumé

I henhold til § 3 i rammeaftalen om seniorpolitik er det KommuneMEDs ansvar at drøfte kommunens seniorpolitiske indsats minimum hvert andet år. KommuneMED har på et møde, den 28. september 2022 besluttet, at drøftelsen skal ske på det sidste møde i KommuneMED i ulige år.??

## Sagsfremstilling

*Formålet med drøftelsen af kommunens seniorpolitiske indsats er:?*

at bidrage til fokus på tilknytning af seniormedarbejdere til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og??

at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser?

*Fokus på tilknytning af seniormedarbejdere?*

Tilknytning af seniormedarbejdere er en vigtig del af en bæredygtig arbejdsstyrke. Seniormedarbejdere spiller en vigtig rolle på vores arbejdspladser, når vi er i stand til at bruge den viden og erfaring seniormedarbejdere har, til for eksempel at understøtte opgaveløsningen, det gode arbejdsmiljø, trivsel og arbejdsglæde til gavn for arbejdspladsen. Det kan for eksempel ske ved, at seniormedarbejdere bidrager med viden, gode råd og tips, arbejds- og livserfaringer til yngre eller nye medarbejdere, der enten skal i gang, eller videre, med deres arbejdsliv. Dette fremgår også af [retningslinje for Seniorindsatser](#), aftalt i KommuneMED, den 30. april 2025.

I april 2024 var der omkring 30% ansatte i Albertslund Kommune, der var 55 år eller derover. På samme tidspunkt, havde Seniorpartnerskabet (arbejdsgruppe under KL og de forhandlingsberettigede organisationer) opgjort, at omkring 100.000 medarbejdere på landsplan trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet frem mod 2030 på grund af alder. Denne bevægelse forventede man ville ske hurtigere i kommunerne, da andelen af medarbejdere på 55+ er større, og tilbagetrækningen sker tidligere blandt de kommunale ansatte.?

*Hvordan ser det ud i Albertslund Kommune i 2025*

Et udtræk fra KRL, fra juni 2025 viser, at der er omkring 26% ansatte i Albertslund Kommune, der er 55 år eller derover. Opgørelsen fra henholdsvis 2024 og 2025 er ikke nødvendigvis direkte sammenlignelige, da der muligvis ikke er anvendt samme grunddata.

Nedenstående udtræk fra KRL, trukket for juni 2025, viser fordelingen af ansatte i alderen 60 til  $\geq 75$ , på tværs af udvalgte faggrupper.

Det samlede antal ansatte er opgjort til 2.639. Det fulde udtræk kan ses i vedhæftede bilag.?

Overenskomstområde	Antal ansatte 60 - >=75 år	Ansatte i alt	Opgjort i procent
Administration og it mv., KL	60	186	32%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	35	409	9%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	50	366	14%
Pædagogisk uddannede ledere	5	22	23%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	29	271	11%
Social- og sundhedspersonale, KL	75	507	15%
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	15	80	19%
Syge- og Sundhedspersonale, ledere KL	0	11	0%

Fordeling på afdelings niveau, i totaler. Det fulde udtræk kan ses i vedhæftede bilag.?

Afdelinger	Antal ansatte 60 - >=75 år	Ansatte i alt	Opgjort i procent
Borger, Arbejdsmarked & Erhverv	28	114	25%
Børn & Familie	20	132	15%
Dagtilbud & Skole	145	1212	12%
Kultur, Fritid & Ejendomme	36	211	17%
Miljø & Teknik	38	138	28%
Ældre, Sundhed & Social	118	737	16%
Økonomi & Stab	14	65	22%

Oversigt over personalegennemstrømning i Albertslund Kommune 2024-2025, fordelt på aldersintervaller. Sammenlignet med omegnskommuner samt kommuner i regionen

Aldersinterval	Albertslund Kommune	Omegnskommuner	Kommuner i regionen
Ialt	19.6%	17.7%	14.4%
0-59	20.1%	18.3%	14.9%
60-64	15.4%	12.4%	9.4%
65-69	23.8%	17.2%	15.6%
70-74	12.0%	24.3%	15.2%
>=75	14.3%	28.0%	20.2%

Hvilke ønsker har seniorerne til deres arbejdsliv, er de i virkeligheden så forskellige fra øvrige aldersgruppers arbejdsliv??

Forskning peger på, at der er forskellige faktorer, der er vigtige i forhold til seniorers lyst til at blive på arbejdspladsen. Disse faktorer er nogenlunde ens, på tværs af forskellige undersøgelser.

En [rapport fra 2025, udgivet af VIVE](#) (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd) peger på fem greb, der kan understøtte fastholdelse af seniormedarbejdere.

VIVE's fem greb?

At tilbyde indflydelse og fleksibilitet – fx mulighed for:	<ul style="list-style-type: none"><li>• at få andre arbejdsopgaver</li><li>• at få ændret arbejdstid, fx mere fleksible mødetider, nedsat tid eller flere seniordage</li></ul>
At tilbyde kontinuerlige kompetence- og udviklingsmuligheder samt at give mulighed for at indtage nye roller – fx gennem:	<ul style="list-style-type: none"><li>• træning i nye teknologier, mulighed for at indtage en mentorrolle samt mulighed for stillingsskift og forfremmelse</li><li>• læring gennem uddannelses- og kursusaktiviteter</li></ul>
At tilrettelægge arbejdet, så arbejdsbyrden er realistisk	
At begrænse fysisk og psykisk belastning fx via indførelse af:	<ul style="list-style-type: none"><li>• korte pauser</li><li>• skift mellem forskellige arbejdsopgaver</li><li>• brug af tekniske hjælpemidler som løfteudstyr</li></ul>
At sikre inklusion og anerkendelse på arbejdspladsen, dvs. sørge for, at medarbejder:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Føler sig som en del af arbejdspladsen både i en social og faglig kontekst</li><li>• Bliver anerkendt af både ledelse og kollegaer</li></ul>

De gør dog også opmærksomme på, at det er vigtigt at tage højde for, at seniorer udgør en sammensat gruppe med forskellige behov, ligesom mulighederne for tilpasninger på forskellige dele af arbejdsmarkedet varierer. Derfor kan individuelle løsninger, der er udformet med afsæt i arbejdspladsens rammer og tilpasset til den enkelte medarbejders behov, være centralt for fastholdelsen af den enkelte seniormedarbejder – for eksempel gennem en senioraftale eller anden ordning på arbejdspladsen.

Se yderligere materiale i vedhæftede bilag.

*Hvad har KommuneMED allerede sat i gang?*

De indsatser der henvises til nedenfor, er målrettet alle medarbejdere på tværs af hele kommunen, herunder også seniormedarbejdere.

I de [personalepolitiske målsætninger](#) for Albertslund kommune har to målsætninger (ud af 19), et særligt fokus på seniormedarbejdere, idet der står, at:

Medarbejderne skal have mulighed for at udvikle sig på nye områder gennem hele arbejdslivet, uanset alder

Velkvalificerede seniormedarbejdere skal understøttes i at have lyst og overskud til at blive på arbejdspladsen, så den viden, faglige indsigt og livserfaring medarbejderen har, fortsat kan blive til gavn for den enkelte arbejdsplads.

I arbejdsgruppen om Albertslund Kommune som attraktiv arbejdsplads, anbefalinger til fokusområde 6, peges der ligeledes på, at der bør være en opmærksomhed på ansattes livsfaser i de personalepolitiske målsætninger for Albertslund Kommune.

HR & Løn har derfor i deres arbejde også fokus på medarbejdernes livsfase, herunder seniormedarbejdere.

KommuneMED har gennem flere år arbejdet med de samme temaer som VIVE's rapport henviser til. Dette er sket i flere arbejdsgrupper, herunder Arbejdsgruppe om Albertslund kommune som attraktiv arbejdsplads og Arbejdsgruppen om Krav i arbejde. Temaerne indgår ligeledes i KommuneMEDs strategiplan, Plan MED, for 2023 – 2025 samt KommuneMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2025.

Arbejdsgruppen om [Albertslund kommune som attraktiv arbejdsplads](#) har udarbejdet et notat med 6 fokusområder med tilhørende anbefalinger for hvert område. Fokusområderne omhandler:

Fokusområde 1	Tiltrækning og tilknytning af medarbejdere
Fokusområde 2	Strategisk fokus og arbejde med prøvehandlinger
Fokusområde 3	Organisationskultur og <a href="#">lokal råderum</a>
Fokusområde 4	Kompetent og stærkt samarbejde i ledelseskæden og <a href="#">TRIOsamarbejdet</a>
Fokusområde 5	Øg sundhed og trivsel
Fokusområde 6	Sæt fokus på livsfaser og fleksibilitet i arbejdslivet

Arbejdsgruppen om [Krav i arbejde](#) er nedsat i forbindelse med KommuneMEDs Strategiplan for 2022-2023, hvor den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø kom. Der er blandt andet udarbejdet et lokalt værktøj, som blev anvendt i forbindelse med Trivsels- og APV-målingen 2023. Formålet med værktøjet er at gøre arbejdspladserne i stand til at undersøge mere præcist, hvilken type krav i arbejde, der er i spil hos dem.

Temaet Krav i arbejde blev ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2025 endnu en gang valgt som indsatsområde for det næste år. KommuneMED afholdt deres årlige arbejdsmiljødrøftelse den 10. marts 2025. Referat af drøftelsen kan ses i [Dagsordener og referater](#).

KommuneMED aftalte, at de ønskede at se på temaet med nye briller, blandt andet blev der sat fokus på [arbejdsfællesskab](#):

- Det organisatoriske fællesskab
- Det opgaverettede fællesskab
- Det faglige fællesskab og
- Det kollegiale fællesskab

På Medarbejdersiden ligger der en række videoer, der giver en introduktion til arbejdsfællesskaberne samt flere faciliteringsvideoer, hvor arbejdspladserne bliver inviteret til selv at arbejde med fællesskaberne lokalt.

Der er også introduceret til [Råd og tips](#) til temaer der kan arbejdes med, som har en afsmittende effekt på det overordnede tema "krav i arbejde". Det handler om:

- MEDindflydelse og MEDbestemmelse
- Forebyggelse af stress
- Vold og trusler
- Kollegial førstehjælp, defusing og debriefing
- Pausekultur
- Bevægelse på arbejdspladsen, samt nogle
- Små nemme værktøjer

I [KommuneMEDs strategiplan, Plan MED, for 2024-2025](#) indgår ligeledes et fokus på arbejdet med nogle af de 5 greb, som VIVE's rapport peger på. Plan MED 2024-2025 arbejder under overskriften "Den attraktive arbejdsplads" med fire

indsatsområder:

1. Tiltrækning
2. Tilknytning
3. Trivsel & Nærvær
4. Den rummelige arbejdsplads

Du finder [Plan MED 2023-2025](#) på Medarbejdersiden.

*Ejerskab og legitimitet, herunder forankring i MED?*

For at sikre ejerskab og legitimitet omkring seniorindsatsen generelt, herunder den lokale retningslinje for seniorindsatser, er det vigtigt, at tiltagene forankres på den enkelte arbejdsplads. Dette kan ske via de lokale arbejdspladsMED'er og på personalemøder med MEDstatus som spiller en vigtig rolle i forhold til udbredelsen af kendskabet til muligheden for seniorindsatser.?

?

KommuneMED har den 30. april 2025 aftalt en [retningslinje for seniorindsatser](#).??

*"Formålet med retningslinjen er, at Albertslund Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads for alle gennem hele arbejdslivet.?"*

*Retningslinjen skal bidrage til at forebygge vanskeligheder med tiltrækning og tilknytning af medarbejderes ekspertviden, erfaringer og kompetencer, samt til at sikre mulighed for faglig udvikling og spændende jobs til seniormedarbejdere."*

?

I retningslinjen har KommuneMED ønsket at understøtte det bedste seniorarbejdsliv ved at:?

- *"Have en løbende dialog om seniorindsatser og individuelle muligheder??"*
- *Arbejde for at det bliver naturligt at tale om seniorarbejdslivet, frem for at dette er et tabubelagt emne?*
- *Bestræbe os på at arbejdslivet kan afsluttes på en god måde, og den ansatte kan komme fra arbejdspladsen med værdighed?*
- *Behandle ansatte ens. Dette skal ikke forstås som, at alle får præcis samme behandling og/eller muligheder, men ved at anerkende den enkeltes unikke behov, viden og kompetencer og vurdere mulighederne herudfra"?*

*Aftalte seniorordninger i Albertslund Kommune*

Personalejura oplyser, at:

*"Personalejura har ikke en samlet oversigt over alle indgåede seniorordninger, og det er ikke muligt at sortere disse frem i systemet. Derfor baseres denne gennemgang på de aftaler, personalejuristerne kan huske at have indgået.*

*Der er lavet cirka 10 seniorordninger inden for de seneste 14 måneder på tværs af kommunen.*

*Som udgangspunkt aftales der kun en nedgang i arbejdstimer med bevarelse af pensionsrettighederne fra fuldtidsstillingen.*

*Ofte er disse aftaler af kortere varighed på 1-2 år, hvor der enten sker fratrædelse eller genforhandling ved aftalens udløb.*

*Der er dog en enkelt aftale, der strækker sig over mere end 3 år, men denne er indgået på baggrund af en konkret og individuel vurdering."*

Af [Kompetencefordelingsplanen](#) fremgår det, at Økonomi & Stab skal inddrages, når der laves senioraftaler, der påvirker lønsummen.

Det betyder, at der kan ligge mange forskellige ordninger, der ikke påvirker lønsummen, ude på de enkelte arbejdspladser.

## *Seniorsamtaler i Albertslund Kommune*

Et krav i rammeaftale om seniorpolitik er, at seniormedarbejdere skal tilbydes en seniorsamtale i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. I Albertslund Kommune er det aftalt, at leder tilbyder medarbejderen en seniorsamtale, når medarbejderen er fyldt 52 år og igen, når han/hun er 55 år, hvis ikke medarbejderen tog imod tilbuddet første gang. ?

[Retningslinje for seniorindsatser](#) ligger på Medarbejdersiden sammen med

- hjælp til, hvordan arbejdspladserne kan sætte gang i seniorindsatsen lokalt
- beskrivelse af muligheder efter Rammeaftale om Seniorpolitik
- Oplysninger om seniordage samt
- Beskrivelse af, hvordan Seniorpolitikken er en del af personalepolitikken

Seniorsamtaler indgår også i konceptet for [Udviklingssamtaler i Albertslund Kommune](#), hvor emnet ”Senior” er en af stikordene/puslespils brikkerne, der kan vælges.

HR & Løn anbefaler, at KommuneMEDs drøftelser og eventuelle forslag til justeringer medtages i KommuneMEDs strategiplan, Plan MED 2026 – 2027 med henblik på, at få et samlet overblik over KommuneMEDs indsatser i de efterfølgende to år.??

### **Beslutning**

KommuneMED drøftede muligheden for at lave en livsfasepolitik, hvor seniorordninger, overgangsalder, børnefamilier osv. kan indgå, så man taler om faser fremfor alder som et tal.

I Albertslund Kommune tilbydes man første gang en seniorsamtale ved 52 år, og der er dermed en del år til, at man rammer pensionsalderen. Der blev talt om, at det skal være attraktivt at blive på arbejdspladsen – også når man bliver ældre. Det handler ikke kun om økonomiske ordninger.

I forbindelse med Plan MED har man i alle MED-udvalg skulle drøfte, hvad der understøtter en attraktiv arbejdsplads. Det kunne være interessant at høre, hvor man er med drøftelserne, herunder overvejelser om balancen mellem den enkeltes behov og fællesskabets behov.

En særlig opmærksomhed er også, at det nu som pensionist er muligt at tage lidt arbejde, uden at dette modregnes i ens pension, så denne gruppe kan også tænkes ind.

KommuneMED skal gennemføre en ny strategisk drøftelse i 2027, jf. lokalaftalens § 5, stk. 7. I den forbindelse vil udvalget fortsætte drøftelsen af en mulig livsfasepolitik.

### **Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

### **Bilag**

Bilag til KommuneMEDs seniorpolitisk drøftelse 2025

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## **Punkt 12: Historier til videreformidling**

81.38.04-P35-2-24

### **Sagsfremstilling**

Historier til videreformidling drøftes.

### **Indstilling**

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,  
1. at historier til videreformidling drøftes.

### **Beslutning**

Henrik og Maiken laver en status på året i KommuneMED til organisationen. Formen aftaler de mellem sig.

### **Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

## **Punkt 13: Eventuelt**

81.38.04-P35-2-24

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt.

### **Beslutning**

Henrik takkede for 2025 og for et god samarbejde i KommuneMED.

### **Fraværende:**

Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL) og Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)

**Fraværende** Mark Thorsø Roslind - AMR, Margit Krogh - Valggruppe B (SL), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL)