

# REFERAT KommuneMED d. 30-04-2025

**Mødedato** Onsdag d. 30. april 2025 kl. 13:00

**Mødested** Mødelokale 1

**Mødedeltagere** Henrik Harder (Kommunaldirektør), Maiken Bryde Amisse - Valggruppe C (DLF), Merete Winther - Valggruppe A (IDA), Charlotte Jacobi - Valggruppe B (HK), Henrik Bakkendorff - Valggruppe B (FOA PMF), Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe B (BUPL), Ann Ellingsgaard - Valggruppe C (DS), Mark Thorsø Roslind, Anne Cecilie Børgesen, 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)

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering fra forperson og næstforperson.....	5
Orientering om arbejdsmiljø.....	7
Orientering om status på budget 2026.....	8
Retningslinjer for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser.....	9
Årlig arbejdsmiljødrøftelse - krav i arbejde.....	11
Retningslinje for seniorindsatser.....	13
Historier til videreformidling.....	14
Eventuelt.....	15

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-2-24

## Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden til dagens møde samt godkendelse af [referat af KommuneMEDs møde den 10. marts](#).

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at

1. dagsorden godkendes
2. referat af KommuneMEDs møde den 10. marts godkendes

## Beslutning

1. Dagsorden til mødet blev godkendt med den justering, at punkt 4. Orientering om budgetprocessen blev ændret til primært at omhandle en orientering om måltal, idet budgetanalyserne ikke er politisk forelagt endnu. Der vil blive orienteret om budgetanalyserne på næste møde den 26. juni.
2. Referat af KommuneMEDs møde den 10. marts 2025 blev godkendt.

### *Deltagere:*

Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør)

Næstforperson Maiken Bryde Amisse - Valggruppe C (DLF)

Charlotte Jacobi - Valggruppe B (HK)

Dennis Blom Hansen – Valggruppe B (FOA/SOSU)

Henrik Bakkendorf – Valggruppe B (FOA/PMF)

Ann Ellingsgaard – Valggruppe C (DS)

Anne Cecilie Børgesen - AMR

Anneke Søe (Arbejds miljøleder)

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd)

Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi & Stab)

### *Afbud:*

Mark Thorsø Roslind - AMR

Merete Winther – Valggruppe A (IDA)

Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe C (BUPL)

Maria Schwartz Sauer (Leder HR & Løn)

Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Teknik & Miljø)

Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

*Referent:*

Jette Fuglsang Vangsgaard

*Referatet er godkendt af forperson Henrik Harder og næstforperson Maiken Bryde Amisse*

## 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

Forperson Henrik Harder og næstforperson Maiken Amisse orienterer.

- Beskæftigelsesreformen
- Stillingsopslag - opfølgning på drøftelse på seneste møde
- Interne/eksterne dokumenter
- Valg i MED-organisationen

### Beslutning

#### *Beskæftigelsesreformen*

Beskæftigelsesreformen er blot en af flere reformer, der rammer kommunerne i denne tid. I henhold til regeringsgrundlaget skal der spares 3 mia. kr. på området, hvilket dog efterfølgende er blevet reguleret til 2,7 mia. kr. Der skal fjernes krav svarende til dette beløb, og besparelsen vil primært berøre løn og ydelser. Det vil få særlig betydning i Albertslund Kommune grundet demografi og socioøkonomiske forhold. Hvad det konkret vil få af betydning afdekkes pt. Der er igangsat en proces, som kører parallelt med budgetprocessen, ligesom der pågår dialog med medarbejderne i Afdelingen for Borger & Arbejdsmarked. Der er særlig opmærksomhed på at få inddraget afdelingsMED i processen. KommuneMED vil få yderligere information på udvalgets næste møde.

#### *Stillingsopslag*

Albertslund Kommune skal opslå vakante stillinger eksternt, dog kan man ved stillinger under 1 års varighed, f.eks. kortvarige vikariater, undlade at slå stillingen op, hvis man har en egnet kandidat.

Som udgangspunkt kan der godt holdes samtaler, før stillingsopslaget udløber, men afgørelse om hvem stillingen skal tilbydes, kan først træffes ved fristens udløb, idet kommunens skal sikre, at den bedst kvalificerede kandidat til stillingen tilbydes ansættelse. Er der tale om en ansøger, der helt objektivt ikke opfylder de grundlæggende krav til stillingen, kan afslag gives før ansøgningsfristens udløb. Det kan f.eks. være krav om en bestemt uddannelse.

Der skal som hovedregel fastsættes en konkret ansøgningsfrist. En åben frist, hvor ansøgninger modtages løbende, kan dog i visse tilfælde være tilladt, f.eks. når det handler om vikarstillinger, hvor der er behov for konstant bemanding. Her er der dog nogle praktiske problemer med rekrutteringssystemet samt pris og varighed på jobannoncer.

HR & Løn og Hjemmeplejen har lavet en aftale om at afprøve et åbent stillingsopslag til Hjemmeplejens interne vikarkorps over 2 måneder. Der evalueres en gang ugentligt på ansøgerne og holdes løbende ansættelsessamtaler. Ansøgere som ikke opfylder det grundlæggende krav til stillingen, vil modtage afslag.

Til referatet er vedlagt et notat om stillingsopslag udarbejdet af HR & Løn.

#### *Interne/eksterne dokumenter*

MED-udvalgsdokumenter har karakter af interne arbejdsdokumenter, der er led i en intern beslutningsproces, og sendes dokumenterne til en udenforstående mister de sin interne karakter. MED-udvalgsdokumenter, mødeindkaldelser m.v. må derfor ikke videresendes til private mailadresser eller eksterne samarbejdspartnere, men skal tilgås fra ens arbejds pc/-tablet.

Det sikres, at alle medarbejderrepræsentanter i KommuneMEDs har adgang til en tablet.

### *GDPR-aftale vedr. tillidsrepræsentanternes anvendelse af arbejdsgivers IT-udstyr*

Forhandlingsfællesskabet har på medlemsorganisationernes vegne indgået aftale med KL om behandling af personoplysninger under anvendelse af et IT-system/IT-systemer, som arbejdsgiver har stillet til rådighed for TR. Aftalen er gældende lokalt, når kommunen underskriver aftalen og informerer Forhandlingsfællesskabet. Albertslund Kommune er i gang med at få aftale på plads.

### *Valg til MED-organisationen*

Der er gang i valgene lokalt, men der mangler stadig nogle steder. Derfor bad medarbejderrepræsentanterne om, at der via ledelsesstrengen opfordres til at valgene afholdes.

Valggruppe C har udpeget repræsentanter til valggruppens pladser i KommuneMED for den kommende periode. De nuværende medlemmer Ann Ellingsgaard, Henrik Ø. Hansen og Maiken Amisse fortsætter.

### *Miljøledelse*

Kommunen har tidligere været certificeret i miljøledelse, og i forbindelse med Budget 2024 blev det besluttet at genimplementere miljøledelse – dog i et lidt mindre omfang. Med indførelsen af miljøledelse skal Albertslund Kommune efterleve ISO standard 14001. Det betyder bl.a., at der skal opsættes minimum et mål på hver arbejdsplads for at nedbringe negative arbejdsmiljøpåvirkninger, og at man skal udpege en klimarepræsentant, som indgår i et netværk. Lederen har rollen, hvis der ikke er udpeget en medarbejder. Der er ved at blive udarbejdet en klimamanual, som sendes ud.

Alle ledere har været til en klimadag i bygning M, hvor de blev klædt rigtig godt på til opgaverne. Det blev klart, at klimaudits er ret omfattende, også mere end i gamle dage.

Da kommunen blev klimacertificeret første gang, blev der afholdt et medarbejderarrangement. Udvalget talte om, at man måske kunne skabe opmærksomhed omkring klimacertificeringen i forbindelse med medarbejderløbet.

### *Ny dagtilbuds- og skolechef*

Stillingen forventes at være besat pr. 1. august.

## **Bilag**

Notat om stillingsopslag til KommuneMED, 30.04.2025

## **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**

Arbejdstilsynet har været på besøg på Rådhuset, og der pågår stadig møder.

Der vil i perioden 1. maj til medio juni ikke være en AMR i KommuneMED. Der er dog ikke planlagt KommuneMED møder i perioden.

# Punkt 4: Orientering om status på budget 2026

81.38.04-P35-1-25

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orientering om status på budget 2026 tages til efterretning.

## Resumé

KommuneMED orienteres om status på budget 2026.

## Sagsfremstilling

KommuneMED orienteres om status på det igangværende budgetarbejde, herunder de endelige måltal samt opsamling på borgermødet. Der er i forbindelse med budgetarbejdet udarbejdet analyser på følgende områder:

- Ledelse og administration (centralt og decentralt)
- Det specialiserede socialområde (børn og voksne)
- Tværkommunalt samarbejde

Analyserne præsenteres og drøftes.

## Beslutning

2025 er et lidt anderledes budgetår end normalt, og særligt Sundhedsreformen og Beskæftigelsesreformen vil få betydning for den kommunale økonomi. En række kommunale opgaver skal overdrages til regionerne, og det betyder, at de medarbejdere, der i dag løser opgaverne, skal virksomhedsoverdrages. De to områder vil ikke blive en del af eventuelle besparelser m.v.

Regnskabet for 2024 viser, at kommunen er gået ud af året med nogle større merforbrug på centrale velfærdsområder end ventet. Et merforbrug er ikke udtryk for, at opgaverne ikke lykkes godt, men at der er en udgiftsstigning. Merforbruget er samlet set på 61 mio. kr. Der er dog et mindre forbrug på områderne udenfor servicerammen, hvilket udligner dette merforbrug og lidt til.

I dette års budget er ældreområdet og voksensocialområdet tilført henholdsvis 10 mio. kr. og 7,5 mio. kr. Dermed udestår at finde 43 mio. kr. i forhold til at opnå en budgetbalance. Der er igangsat en budgetgenopretningsplan. Der er allerede fundet tiltag svarende til 14,85 mio. kr., når de er fuldt implementeret i 2029. Det udestår derfor at finde 28,5 mio. kr. Derudover skal hvert år findes 1% indenfor servicerammen til politisk prioritering svarende til 20 mio. kr.

I Albertslund Kommune har man noget, der hedder den sociale pulje. Her er der afsat 24,5 mio. kr. som kan dække merforbruget på alle velfærdsområder. Politisk har man forlods besluttet at bruge puljen. Der mangler så stadig 24,5 mio. kr. inklusiv de 20 mio. kr. til politisk prioritering.

Det er besluttet, at der skal findes budget forslag svarende til et måltal på i alt 20 mio. kr. I budgetkataloget skal der findes forslag, der dække det resterende merforbrug på 4,5 mio. kr., hvorefter der vil være 16,5 mio. kr. til politisk prioritering. At budgetkataloget samlet set indeholder forslag for 20 mio. kr. betyder ikke nødvendigvis, at der politisk træffes beslutning om alle forslag.

I budgetkataloget indgår alle områder – dog er de områder, der berøres af de to reformer undtaget.

Der er bestilt 3 budgetanalyser, som ikke er helt færdige. De omhandler ledelse og administration (både centralt og decentralt), det specialiserede socialområde (både børn og voksne) og tværkommunalt samarbejde. Der vil først blive lavet beregninger på effekten, når man politisk har besluttet, om det er noget, man vil gå videre med. AfdelingsMED vil herefter blive informeret om budgetanalyserne.

## Bilag

Status Budget 2026 KommuneMED 30.04.2025

# Punkt 5: Retningslinjer for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser

81.38.04-P27-1-23

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at KommuneMED drøfter og aftaler udkast til reviderede retningslinjer for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

## Resumé

KommuneMED aftalte på sit møde den 10. marts 2025, at HR & Løn skal lave et forslag til en revideret retningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser, der afspejler, at MED-organisationen nu har 3 niveauer.

## Sagsfremstilling

HR & Løn har udarbejdet et udkast til en revideret retningslinje for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Retningslinjen afspejler, at MED-organisationen - med indførelse af afdelingsMED - nu har 3 niveauer.

I henhold til den gældende retningslinje for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold skal KommuneMED i marts/april måned orienteres om og drøfte den politiske tidsplan for budgetprocessen. Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen godkender normalt i slutningen af et år budgetprocessen for det kommende år, hvorfor der i udkast til ny retningslinje står, at KommuneMED orienteres og drøfter den politiske tidsplan for budgetprocessen senest ved udgangen af 1. kvartal.

Budgetbehandlingen i MED-organisationen skal følge de generelle krav om information og drøftelse (jf. MED-rammeaftalens § 7 og lokalaftalens § 8), ligesom at drøftelser skal foregå på det rette MED-niveau (jf. § 5 i MED-rammeaftalen og § 2 i lokalaftalen). Det rette niveau for drøftelse af budgetforslaget er KommuneMED. Helt generelt forudsættes det dog, 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.

## Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, § 9, stk. 3.

Lokal MED-aftale Albertslund Kommune, § 9 stk. 3

## Beslutning

Der er tale om en obligatorisk procedureretningslinje, jf. MED-rammeaftalens § 8, som skal beskrive proceduren for, hvornår og hvordan budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold drøftes. Budgetprocessen står på grundlæggende principper om gennemsigtighed, dialog og medinddragelse, men princippet om rette niveau – altså at budgettet drøftes der, hvor Kommunaldirektøren, som indstiller til politisk beslutning, sidder – er der også skelet til. Derfor er det i retningslinjen primært processen i KommuneMED, der beskrives, når det handler om før budgettets vedtagelse – der står dog samtidigt, at der orienteres med passende mellemrum om udviklingen i budgetprocessen, herunder når der er nyt, der er særligt relevant for den enkelte arbejdsplads. Efter budgettets vedtagelse beskrives information og drøftelse på alle tre niveauer i MED-organisationen.

Tidsplan for årets budgetproces et konkret eksempel på hvordan procedureretningslinjen omsættes til praksis.

Medarbejderrepræsentanterne gav udtryk for, at det var rart, at der som bilag til dagsordenspunktet var både en færdig version og en version, hvor man kunne se rettelserne ift. den gældende retningslinje. Der var enighed om, at teksten er fin, og det er vigtigt at få inddraget det øvrige MED-system – også i processen før budgettets vedtagelse. Dette er en særlig fælles opmærksomhed for KommuneMED.

Retningslinjen blev aftalt i enighed. Den indføres i lokalaftalen og har virkning fra den 30. april 2025.

## **Bilag**

Bilag J - Procedureretningslinje, udkast 23.04.2025

Bilag J - Procedureretningslinje, udkast 23.04.2025 – med rettelser

## Punkt 6: Årlig arbejdsmiljødrøftelse - krav i arbejde

87.00.10-P35-1-24

### Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller:

1. at HR & Løns anbefalinger til indsatser for krav i arbejde i 2025 drøftes, og
2. eventuelle yderligere kurser/webinarer som besluttet på dette møde i KommuneMED, tilføjes i kompetenceudviklingsplanen for AMO og MED 2025.

### Resumé

KommuneMED afholdt den 10. marts 2025 deres årlige arbejdsmiljødrøftelse. På mødet blev det aftalt, at indsatsområdet Krav i arbejde skulle fortsætte i 2025. Denne sagsfremstilling er en uddybning af det valgte tema og et oplæg til drøftelse af forslag til mere konkrete indsatser.

### Sagsfremstilling

Albertslund Kommune har siden Trivsels- og APVmålingen i 2021 arbejdet med forskellige indsatser rettet mod krav i arbejdet. Der var pr. 11. februar 2025 oprettet 122 APV handleplaner om krav i arbejde i hele organisationen.

Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2025 blev der lagt vægt på, at der skulle arbejdes på en ny måde med krav i arbejde. Der skal sættes fokus på,

- Er der andre måder at gøre tingene på?
- Hvornår gør vi det godt nok?
- Hvad tænker TRIO'erne om krav i arbejdet?
- Er der andre, som kan inviteres ind i arbejdsfællesskabet, for eksempel fritidsjobbere?[\[1\]](#)

Vedhæftede notat indeholder en kort beskrivelse af,

- hvordan vi har arbejdet med krav i arbejde indtil nu
- evaluering i arbejdsgruppen om krav i arbejde
- hvad der konkret er arbejdet med på arbejdspladserne, samt
- forslag til hvordan der kan arbejdes videre med krav i arbejde i 2025

### HR & Løns anbefalinger til det videre arbejde med krav i arbejdet

HR & Løn peger i notatet på følgende yderligere forslag til indsatser der kan arbejdes videre med:

1. Afholdelse af webinar samt understøttelse af TRIO

HR & Løn afholder to webinarer for TRIOerne, hvor HR & Løn præsenterer værktøjet til afdækning af typen af krav i arbejde med fokus på en lokal dialog om dette.

Typer af krav i arbejde handler om: Stor arbejdsmængde og tidspres, Uklare krav og modstridende krav i arbejdet samt Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

De enkelte typer af krav beskrives yderligere og der laves en guide med forslag til indsatser, grupperet efter hver type.

HR & Løn vil efterfølgende understøtte TRIOerne i arbejdet lokalt på arbejdspladserne

Denne indsat vil kunne indgå som et af de ”hyldevarer” arbejdspladserne kan rekvirere hos HR

2. Anvendelse af relevante materialer fra branchefællesskabet for arbejdsmiljø (BFA)

HR & Løn vil udvælge/udarbejde enkle metoder, der anvendes som ”hyldevarer”, hvor HR & Løn kan understøtte arbejdspladserne, TRIO/AMG, i anvendelsen af denne. Eventuelt suppleret med besøg på arbejdspladser, hvor der kunne være særlige behov.

Metoder vil være baseret på bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø samt Arbejdstilsynets, BFAs og Godtarbejdsmiljø.dk’s materialer og kan for eksempel handle om:

- Arbejdsfællesskaber, der spiller ind i:
  - Det opgaverettede fællesskab
  - Fagligt fællesskab
  - Organisatorisk fællesskab
  - Kollegiale fællesskab
- Værktøjer til ledelse af det psykiske arbejdsmiljø
- Restituhvaffornoget: Et materiale om restitution og pauser

---

[1] Der skal være opmærksomhed på de regler der gælder i forhold til unge og ikke fastansatte

## **Beslutning**

Der var enighed i KommuneMED om, at der allerede har været igangsat en række gode initiativer, som har skabt fælles fokus og afsæt for indsatser i forhold til krav i arbejdet.

I drøftelsen blev der bl.a. talt om, at man måske kan arbejde i mindre skala men mere målrettet på de enkelte områder ligesom en reduktion i sygefraværet også kunne løse nogle udfordringer. Krav i arbejdet bør være et opmærksomhedspunkt for MED-organisationen, når man drøfter trivsel og nærvær i forbindelse med Plan MED. Måske kunne HR kunne tilbyde direkte sparring til TRIO’erne. Det kunne også være noget, der berøres på Store MEDdag.

Vi arbejder med krav i arbejdet, når vi i det daglige drøfter den måde, vi løser opgaverne på sammen, f.eks. planlægning af arbejdsdage og indflydelse på egne opgaver.

Ældreudvalget vil i august få forelagt en sag om faste selvstyrende teams i Hjemmeplejen. Efterfølgende informeres KommuneMED.

Der var opbakning til, at HR går videre med de værktøjer, der allerede er lavet, og kobler det til forskellige metoder/materialer.

## **Bilag**

Baggrundsmateriale til drøftelsen af temaet Krav i Arbejde 2025

## **Punkt 7: Retningslinje for seniorindsatser**

81.37.00-P00-1-24

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,  
1. at retningslinje for seniorindsatser aftales endeligt.

### **Sagsfremstilling**

KommuneMED drøftede den 5. februar 2025 Retningslinje for Seniorindsatser. På mødet blev det aftalt, at seniorsamtalen skulle tilbydes alle medarbejdere, når de er fyldt 52 år. Ved afslag på seniorsamtalen tilbydes denne igen, når medarbejderen er fyldt 55 år. Der var enighed om, at det skulle fremgå mere eksplicit i retningslinjen, at seniorsamtalen skulle kobles tydeligt til MUS samtalerne.

Retningslinjen blev udsendt til KommuneMED til godkendelse hos samtlige medlemmer af KommuneMED med svarfrist senest den 3. marts 2025. På baggrund af feedback er følgende tekst blevet tilføjet i retningslinjen "Seniorsamtalen indarbejdes i MUS, LUS og GRUS koncepterne, så der kommer en tydelig sammenhæng og helhed mellem seniorsamtalen og MUS, LUS og GRUS."

Retningslinjen for Seniorindsatser fremlægges derfor nu til endelig aftale.

### **Beslutning**

KommuneMED aftalte Retningslinje for Seniorindsatser i enighed. Retningslinjen har virkning fra den 30. april 2025.

### **Bilag**

Retningslinje for Seniorindsatser - endelig version 2.1.

## **Punkt 8: 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**

Der laves et skriv på medarbejdersiden om, at man politisk har fastsat et måltal for budgettet på 20. mio. kr.

## **Punkt 9: Eventuelt**

81.38.04-P35-2-24

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt drøftes.

### **Beslutning**

AfdelingsMED i Ældre, Sundhed & Social har drøftet tilknytning/fastholdelse, og i den forbindelse blev der bl.a. talt om, at man tidligere har haft en ordning i Albertslund Kommune, hvor man kunne komme i praktik på andre arbejdspladser i uge 43. HR undersøger hvilke erfaringer, man gjorde sig med ordningen dengang, og det sættes på som dagsordenspunkt på næste møde.

Henrik takkede Anne Cecilie Børgesen for hendes store indsats både i KommuneMED og i kommunen generelt.