

# REFERAT AfdelingsMED Ældre, Sundhed & Social d. 13-04-2026

**Mødedato** Mandag d. 13. april 2026 kl. 14:00

**Mødested** Mødelokale 2

**Mødedeltagere** Sanne Rasmussen (Visitor), Dorte Kim Westrup (Leder af døgnområdet), Julie Teresa Neidhardt (Leder af Staben ÆSS), Tanja Thor Møller (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social), Dennis Blom Hansen (Hjemmeplejen), Margit Krogh (Bostøtteområdet), Cemile Demirci (social- og sundhedshjælper), Ninna Lysgaard (genoptræningen), Fatma Akdogan (plejeboligområdet), Susan Læntver (Leder af Hjemme- og Sygeplejen), Pia Janni Andersen (AMR staben ÆSS)

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Sidste nyt om sundhedsreformen.....	4
Tilbagemeldinger fra organisationen - hvad fylder hos jer?.....	5
Feedback på ønskeprocessen.....	6

# **Punkt 1: Godkendelse af referat og dagsorden**

81.38.06-P35-7-25

## **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at referatet fra sidste møde godkendes.
2. at dagsordenen for dette møde godkendes.

## **Beslutning**

Punktet blev godkendt.

## **Punkt 2: Sidste nyt om sundhedsreformen**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at sidste nyt omkring sundhedsreformen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

På mødet vil forpersonen informere om sidste nyt på sundhedsreformen.

### **Beslutning**

Forpersonen orienterede om, at ønskeprocessen er afsluttet, og at de berørte medarbejdere er blevet orienteret. I den forbindelse er der udarbejdet en bodelingsaftale, som skal behandles politisk i kommunen, inden den senest den 1. maj 2026 fremsendes til regionen. Herefter vil der blive indledt forhandlinger mellem regionen og Albertslund Kommune om bodelingen. Den endelige aftale skal være indgået senest den 1. juli 2026.

Forvaltningen har desuden deltaget i et dialogmøde med regionen den 8. april 2026 vedrørende bodelingsaftalen. På mødet var der særligt fokus på medarbejderdelen, og der blev lagt op til afholdelse af et møde mellem regionen og de berørte medarbejdere. På dette møde vil der være mulighed for at stille spørgsmål direkte til regionen. Forvaltningen er i gang med at planlægge mødet, som forventes afholdt efter sommerferien.

Endvidere blev det oplyst, at Albertslund Kommune har indgået en horisontal samarbejdsaftale med regionen vedrørende patientrettet forebyggelse.

## **Punkt 3: Tilbagemeldinger fra organisationen - hvad fylder hos jer?**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at AfdelingsMED Ældre, Sundhed & Social drøfter, hvad der fylder i organisationen.

### **Sagsfremstilling**

Der lægges op til, at AfdelingsMED drøfter, hvad der fylder i organisationen i forbindelse med sundhedsreformen.

### **Beslutning**

Det blev drøftet, at arbejdspladsplacering fortsat fylder meget hos medarbejderne. Beliggenheden har stor betydning og medfører usikkerhed blandt medarbejderne. Der blev rejst bekymring for, hvordan et eventuelt medarbejderafgang kan påvirke arbejdsmiljøet, herunder risikoen for at stå med en afdeling med utilstrækkelig bemanning.

Endvidere blev det drøftet, hvilke tiltag der kan iværksættes for at understøtte medarbejdernes tryghed i processen. Det blev i den forbindelse aftalt, at Tanja sammen med områdelederen for plejeboligområdet afholder et møde for de berørte medarbejdere i slutningen af maj.

## **Punkt 4: Feedback på ønskeprocessen**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. At AfdelingsMED ÆSS drøfter, hvordan medarbejderne har oplevet den gennemførte ønskeproces i forbindelse med sundhedsreformen.

### **Sagsfremstilling**

I forbindelse med sundhedsreformen er der gennemført en ønskeproces for de berørte medarbejdere. Processen er nu afsluttet, og på den baggrund ønskes en drøftelse i AfdelingsMED Ældre, Sundhed & Social af, hvordan medarbejderne har oplevet forløbet.

### **Beslutning**

Der blev fulgt op på processen og drøftet, hvad der har fungeret godt, samt hvad der kan forbedres. Det blev fremhævet, at information løbende har været drøftet i AfdelingsMED, hvor medarbejderne har haft mulighed for at få seneste status, og at der har været kort afstand mellem ledelsen og de berørte medarbejdere. De afholdte ad hoc-møder samt de løbende orienteringsmøder, som områdelederne har faciliteret, blev ligeledes vurderet som velfungerende.