

# DAGSORDEN KommuneMED d. 25-06-2026

**Mødedato** Torsdag d. 25. juni 2026 kl. 08:30

**Mødested** Mødelokale 1

**Mødedeltagere** 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), 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, Kristine Klæbel (konst. kommunaldirektør), Pia Janni Andersen - AMR

## **Indholdsfortegnelse**

Godkend dagsorden og referat.....	3
Nyt fra forpersonskabet.....	4
Orientering om den økonomiske situation og budgetprocessen.....	5
Proces for eventuelle personalereduktioner som følge af budget 2027.....	6
Orientering om arbejdsmiljø.....	7
Trivselsmåling og APV 2026 - status.....	8
Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026.....	10
Strategisk drøftelse.....	12
Historier til videreformidling.....	14
Eventuelt.....	15

# **Punkt 1: Godkend dagsorden og referat**

81.38.00-A00-5-25

## **Indstilling**

Konstitueret kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller,

1. at dagsorden godkendes
2. at referat af KommuneMEDs møde d. 21. april og den 12. juni godkendes

## **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsorden og referat.

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)

## **Punkt 2: Nyt fra forpersonskabet**

81.38.00-A00-5-25

### **Indstilling**

Konstitueret Kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller,

1. at orientering fra forperson og næstforperson tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Forpersonskabet orienterer om:

- Chefsituationen herunder ansættelse, konstituering samt rekruttering
- Status på arbejdet vedrørende deltidsansattes overtidsbetaling
- SPARK forløb på Materialegården

### **Bilag**

Orientering om SPARK forløb på Materialegården

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)

## **Punkt 3: Orientering om den økonomiske situation og budgetprocessen**

81.38.00-A00-5-25

### **Indstilling**

Konstitueret Kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller,

1. at orientering om den økonomiske situation samt status på budgetprocessen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

KommuneMED orienteres om den økonomiske situation samt status på den igangværende budgetproces, jævnfør Tidsplan for budgetproces 2027 (vedlagt som bilag til sagen).

Tidsplan og forslag til kriterier for eventuelle personalereduktioner findes i et separat dagsordenspunkt (punkt 5).

*Budgetforslag om alternativ organisering af kommunens afdelinger/chefområder*

Som en del af budgetprocessen er der politisk fremsat ønske om, at forvaltningen skal se på muligheder for besparelser bl.a. indenfor området "Ledelse og administration" samt modeller for alternativ organisering af kommunens afdelinger/chefområder, hvilket har resulteret i 2 modeller, som er drøftet i MED-organisationen i maj/juni gennem en særligt tilrettelagt proces. Formålet med MED-drøftelsen er, at medarbejdernes viden, erfaringer og synspunkter, kan indgå det politiske beslutningsgrundlag.

Økonomiudvalget har drøftet sagen den 24. juni, og der orienteres om den politiske beslutning.

### **Bilag**

Budgetproces 2027 med MED-proces

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)

# Punkt 4: Proces for eventuelle personalereduktioner som følge af budget 2027

81.00.00-G01-6-26

## Indstilling

Konstitueret Kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller, at KommuneMED drøfter

1. udkast til tidsplan
2. forslag til fælles kriterier

## Sagsfremstilling

### Tidsplan for personalereduktioner som følge af vedtagelsen af budget 2027

Personalejura har i lighed med tidligere år udarbejdet et udkast til tidsplan for gennemførelse af eventuelle personalereduktioner umiddelbart efter budgettets vedtagelse. Tidsplanen er vedlagt som bilag. Planen afspejler processen fra tidligere tidsplaner.

Det forventes ikke umiddelbart, at personalereduktionerne er af et omfang, der gør, at Lov om masseafskedigelse kan finde anvendelse, men skulle det alligevel være relevant, er relevante skridt i henhold til loven indarbejdet i tidsplanen.

### Fælles kriterier

Personalejura anbefaler, at man i lighed med tidligere år anvender fælles kriterier i forbindelse med personalereduktioner begrundet i arbejdspladsens forhold med mulighed for lokalt at tilvælge yderligere et kriterie, hvor det giver mening.

De fælles kriterier, som tidligere er besluttet, er:

- Faglige kompetencer, set i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse
- Blik for organisationens og arbejdspladsens behov
- Samarbejdsevner
- Stabilitet

Der er Personalejuras vurdering, at kriterierne fungerer godt i 2024 og 2025, hvorfor det anbefales, at kriterierne videreføres.

Jf. i øvrigt Procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

## Bilag

Tidsplan for evt. personalereduktioner ifm. Budget 2027

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)

## **Punkt 5: Orientering om arbejdsmiljø**

81.38.00-A00-5-25

### **Indstilling**

Konstitueret Kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt forperson og næstforperson orienterer om arbejdsmiljø.

### **Bilag**

Udtræk fra AT pr. 15. juni 2026 - Sager med frister

Udtræk fra AT pr. 15. juni 2026 - Alle sager

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)

## Punkt 6: Trivselsmåling og APV 2026 - status

87.05.10-P05-1-24

### Indstilling

Konstitueret Kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller,

1. at status tages til efterretning

### Sagsfremstilling

Trivselsmåling og APV 2026 er i fuld gang i organisationen. På arbejdspladserne gennemføres den dialogbaserede kortlægning af arbejdsmiljøet - trivselsdialogerne - og der oprettes handleplaner.

Baggrunden for, at KommuneMED har valgt at gennemføre Trivselsmålingen og APV'en overvejende dialogbaseret denne gang, er et ønske om at understrege, at arbejdsmiljø og trivsel er en fælles opgave. Samtidig vil man gerne skabe bedre rammer for fælles dialog og refleksion. Det betyder også, at spørgeskemaundersøgelsen supplerer trivselsdialogen, og at den skal ses i den sammen sammenhæng - tilsammen udgør de kommunens Trivselsmåling og APV, Der er en række arbejdsmiljøtemaer, der ikke indgår i spørgeskemaet. Det betyder ikke, at temaerne ikke er relevante – det betyder blot, at det er noget, man forventes at tage op i den efterfølgende dialog. På medarbejdersiden er der oprettet en side med informationer og materialer til brug for trivselsdialogen, link og vejledningsvideo til Enalyzer osv. ([link](#)).

Det er ikke kun lokalt på arbejdspladserne, der arbejdes med trivsel. Der er også fokus på trivsel blandt kommunens ledere. Den 21. og 22. blev der afholdt to lederdage for alle ledere i Albertslund Kommune, hvor formålet var at understøtte den fælles ledelsesudvikling og skabe rum for faglig refleksion, erfaringsudveksling og fælles retning på tværs af organisationen. På dag 1 hørte lederne bl.a. et oplæg om ledertrivsel, mens dag 2 især handlede om det igangværende arbejde med Trivselsmåling og APV 2026. Her var der fokus på psykologisk tryghed på arbejdspladsen og i ledergruppen. Som en del af forberedelsen frem mod lederdagene blev lederne opfordret til at lytte til en podcast fra HjerneRO, der omhandler lederens trivsel: <https://www.youtube.com/watch?si=kl1uSZ9-wtMBIFL0I&v=sKTXiFgrp3Y&feature=youtu.be>

### Status på udarbejdelse af APV-handleplaner

Den 18. juni var der oprettet 101 handleplaner i Enalyzer.

Handleplaner pr. 17. juni

Tema	Antal
Psykologisk tryghed	15
Krav og balance	16
Motivation og tilfredshed	17
Krænkende adfærd	5
Sygefravær	2
Fysisk arbejdsmiljø	23
Arbejdets organisering	17
Forandringer og forudsigelighed	3
Ledelse	3
I alt	101

## Tidsplan

Den overordnede tidsplan ser ud som følger: (dato for Store MED dag 2 er indsat - ellers ikke justeret siden seneste information)

	2026										
	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
<b>1. Udvikling og planlægning</b>											
KommuneMED	11.02										
Referencegruppe											
Chefforum											
Markedsafdækning											
Dialogværktøj											
Survey forberedes											
<b>2. Gennemførelse</b>											
KommuneMED		24.03	21.04		25.06						
Chefforum			23.04		17.06						
Kick-off for MED / Store MED dag		18.03									
Spørgeskemaundersøgelse			08.04-22.04								
Trivselsdialoger				11.05-30.06							
Handlingsplaner					-> 30.06						
Indsatser på arbejdspladserne											
Indsatser i afdelingerne											
Temadag for MED								28.10			
<b>3. Evaluering</b>											
KommuneMED							03.09		01.10		10.12
Chefforum							28.08				
AfdelingsMED							MED	MED			
ArbejdspladsMED							MED	MED			

Program og invitation til Store MED dag 2 følger i sensommeren/det tidlige efterår. Der er sendt en kalenderreservation ud til mailgruppen Alle ledere i kommunen med opfordring til, at man deler den med de, det måtte være relevant for.

**Hovedresultaterne af spørgeskemaundersøgelsen er vedlagt sagen som bilag og vil indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse (dagsordenspunkt 7).**

## Bilag

Trivselsmåling og APV 2026 - Albertslund Kommune - Præsentation af hovedresultater

Trivselsmåling og APV 2026 - Albertslund Kommune - Psykisk APV resultatrapport

Trivselsmåling og APV 2026 - Albertslund\_Kommune - Fysisk APV resultatrapporter

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab)

## Punkt 7: Årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026

87.00.10-P35-1-26

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at kommuneMED afholder den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder drøfter kommunens samlede
  - - arbejdsforhold
    - personaleforhold
    - samarbejdsforhold
    - arbejdsmiljøforhold

### Sagsfremstilling

Ifølge bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde skal KommuneMED gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen har til formål at bidrage til at systematisere og målrette arbejdsmiljøarbejdet i organisationen.

Indholdet i drøftelsen handler om, at:

1. tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
2. fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
3. vurdere, om det foregående års mål er nået
4. fastlægge mål for et kommende år
5. drøfte, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø er til stede i virksomheden
6. den supplerende uddannelse af AMO.

#### *Punkterne 1 og 2*

Disse anses som aftalt gennem den lokale MED-aftale, KommuneMEDs forretningsorden og årshjulet samt den udøvede praksis for samarbejde om arbejdsmiljøet.

#### *Punkterne 3 og 4*

På mødet vil KommuneMED blive præsenteret for en status for 2025 på flere arbejdsmiljøområder efterfulgt af drøftelsen af,

- fokuspunkter fra Trivselsmålingen og APV 2026
- hvilke indsatser og mål der er vigtige at arbejde med i 2026

Det er HR & Løns anbefaling, at indsatserne for det næste års arbejde drøftes i sammenhæng med drøftelsen af KommuneMEDs strategiplan for 2026-2027 med henblik på at sikre en målrettet og ensartet arbejdsmiljøindsats.

#### *Punkterne 5 og 6*

KommuneMED skal drøfte, om der er den nødvendige viden til stede for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø i organisationen, eller om der skal indhentes ekstern hjælp til dette arbejde.

KommuneMED skal endvidere drøfte behovet for supplerende uddannelse til AMO. Den supplerende uddannelse kan have et bredt fokus på flere udvalgte arbejdsmiljøtemaer, som kan give ny viden, inspiration og konkrete værktøjer til at styrke sikkerheden, samarbejdet og trivslen på arbejdspladsen.

Medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har krav på at få tilbudt 1½-2 dages supplerende uddannelse årligt for at opnå eller opretholde relevante kompetencer indenfor arbejdsmiljøopgaven.

### *Lovgrundlag*

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)

## Punkt 8: Strategisk drøftelse

81.38.04-P00-1-26

### Indstilling

Konstitueret kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller, at

1. KommuneMED evaluerer Plan MED 2024-2025
2. KommuneMED drøfter hvilke indsatsområder og opgaver, det vil være særligt væsentligt at fokusere på for kommuneMED og i MED-arbejdet i øvrigt, i de kommende to år samt at denne drøftelse gennemføres i sammenhæng med dagsordenspunkt 7.

### Sagsfremstilling

KommuneMED skal hvert andet år som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, man er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i den kommende periode. På baggrund af den strategiske drøftelse fastlægger KommuneMED en strategiplan. Jævnfør Lokalaftalens § 5, stk. 8 og 9.

På baggrund af den strategiske drøftelse fastlægger KommuneMED en strategiplan. Formålet er at sikre, at dagsordenen i KommuneMED til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i kommunen.

Jf. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse har parterne "*med indførelsen af den strategiske drøftelse et ønske om at understøtte og forpligtige de lokale parter til med jævne mellemrum at overveje og planlægge det løbende hovedudvalgsarbejde.*

*Den strategiske drøftelse er tænkt som en metode, der skal hjælpe hovedudvalget med at finde frem til, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i en afgrænset periode. Med ordet strategisk ønsker parterne at understrege, at drøftelsen og de indsatsområder og opgaver, der kommer ud af den, skal være relevante på længere sigt og skal vedrøre emner man i hovedudvalget er enige om er af særlig betydning og relevant for det lokale hovedudvalg og MED-arbejdet i øvrigt.*

*De indsatsområder og opgaver man i hovedudvalget kommer frem til gennem den strategiske drøftelse, skal ligge inde for hovedudvalgets hidtidige arbejds- og kompetenceområde. Der er således med indførelsen af den strategiske drøftelse ikke tilsigtet at hovedudvalgets kompetencer skal hverken udvides eller indskrænkes i forhold til ledelsesretten, det politiske beslutningsniveau eller de forhandlingsberettigede organisationers kompetenceområde."*

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse kan indtænkes i hovedudvalgets strategiske drøftelse, hvilket der er tradition for i Albertslund Kommune. **Dagsordenspunkt 8 vil derfor blive drøftet i sammenhæng med dagsordenspunkt 7.**

Den seneste strategiske drøftelse gennemførte KommuneMED på sit temamøde den 5. marts 2024. Strategiplanen 'Plan MED 2024-2025' blev endeligt fastlagt den 24. september 2024.

Overskriften på Plan MED 2024-2025 var 'Attraktive arbejdspladser'. Planen indeholder følgende indsatsområder: 1. Tiltrækning, 2. Tilknytning, 3. Trivsel & Nærvær samt 4. Den rummelige arbejdsplads. De valgte områder lagde naturligt i forlængelse af indsatsområderne i Strategiplan 2022-2023 og det arbejde, der havde været igangsat i den forbindelse.

Plan MED 2024-2025 er vedlagt sagen som bilag. Endvidere er vedlagt et notat til brug for evaluering af Plan MED 2024-2025.

### Bilag

Plan MED 2024-2025

Notat om evaluering af Plan MED (strategiplan 2024-25)

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)

## **Punkt 9: Historier til videreformidling**

81.38.00-A00-5-25

### **Indstilling**

Konstitueret Kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes.

### **Sagsfremstilling**

Historier til videreformidling drøftes.

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valgruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)

## **Punkt 10: Eventuelt**

81.38.00-A00-5-25

### **Indstilling**

Eventuelt.

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt.

**Fraværende** Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Marie Aasøe  
(Afdelingschef for Økonomi & Stab)