

REFERAT KommuneMED d. 21-04-2026

Mødedato Tirsdag d. 21. april 2026 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 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

Innholdsfortegnelse

Godkend dagsorden og referat.....	3
Nyt fra forpersonskabet.....	4
Orientering om arbejdsmiljø.....	5
Orientering om sygefravær for 1. kvartal 2026.....	6
Orientering om regnskab 2025 og overførselssagen.....	9
Orientering om status for budgetprocessen i forbindelse med Budget2027.....	10
Lukket.....	11
Orientering om status på Overenskomst 2026.....	12
Store MED dag den 18. marts 2026.....	13
Trivselsmåling og APV 2026.....	14
Lokalaftalens § 8.....	16
Ændring af arbejdsmiljøorganiseringen på Herstedvester Skole pr. 1. august 2026.....	18
Temadrøftelse om den rummelige arbejdsplads.....	19
Historier til videreformidling.....	21
Eventuelt.....	22

Punkt 1: Godkend dagsorden og referat

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at dagsorden godkendes
2. at referat af KommuneMEDs møde d. 11. februar godkendes

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden til dagens møde samt godkendelse af referat af kommuneMEDs møde den 11. februar.

Beslutning

1. Referat af KommuneMEDs møde den 11. februar 2026 blev godkendt.
2. Dagsordenspunkt 13. Temadrøftelse om den rummelige arbejdsplads blev flyttet frem så det blev behandlet som det andet punkt på dagsordenen. Herefter blev dagsordenen godkendt.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 2: Nyt fra forpersonskabet

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

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

Sagsfremstilling

Forpersonskabet orienterer, om:

- Dom om deltidsansatte og overtidsbetaling
- Møde for Kommunalbestyrelsen og råd om Sundhedsprofil samt borgermøde om nye kommunale politikker
- Proces med ansættelse af ny kommunaldirektør

Beslutning

- Der er faldet dom i sagen om deltidsansattes overtidsbetaling, hvor det er slået fast, at deltidsansatte har krav på overtidsbetaling uden at have opnået en arbejdstid på fuldtid. Ændringen er indarbejdet i de nye overenskomster, der har virkning fra den 1. april 2026, hvorefter de nye regler skal blive efterkommet. Aftalerne skal dog endeligt underskrives først. Krav om overtidsbetaling med tilbagevirkende kraft afventer en afklaring fra KL.
- Der er møde den 30. april 2026 om den nye sundhedsprofil. Samme dag afholdes et borgermøde, hvor 14 nye politikker drøftes. Ideen er, at politikkerne skal ses i en sammenhæng. Møderne ligger i forlængelse af hinanden.
- Proces med ansættelse af ny kommunaldirektør er i gang, og det forventes, at stillingen besættes pr. 1. august. I perioden 1. maj til 31. juli 2026 konstitueres direktør Kristine Klæbel som kommunaldirektør.
- Den 14. april behandlede Kommunalbestyrelsen beslutning om leverandør til rengøring af kommunens ejendomme. Der er en proces i gang, og der vil blive meldt ud indenfor de kommende 2 uger, om hvem der skal stå for rengøringen fra 1. august 2026.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 3: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt forperson og næstforperson orienterer om arbejdsmiljø.

Sagen er vedhæftet to udtræk fra Arbejdstilsynets (A's) online system. I udtrækket fra AT - Sager med frister, kan der i kolonnen "Handlinger" stå "Afventer". Dette betyder, at sagen enten er i behandling internt hos AT eller, at AT afventer en handling fra den arbejdsplads, de er i dialog med. I vedhæftede udtræk fra AT - Sager med frister, er det skrevet ind, at AT afventer tilbagemeldinger fra en arbejdsplads.

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Bilag

Udtræk Online AT 31. marts 2026 - Sager med frister

Udtræk Online AT 31. Marts 2026 - Alle sager

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 4: Orientering om sygefravær for 1. kvartal 2026

81.28.00-P05-3-26

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at ”Orientering om sygefravær for 1. kvartal 2026” 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

Til denne opgørelse er data for sygefraværet igen trukket direkte fra vores ledelsesinformationssystem for sygefravær (LIS), som alle ledere i Albertslund Kommune har adgang til. Som angivet ved orienteringen for det seneste kvartalsstatus for sygefraværet betyder det, at sygefraværet er opgjort i bruttoarbejdstid (hvor en fuldtidsstilling består af 260 arbejdsdage á 7,4 timer, svarende til 1924 timer pr. år).

Status sygefravær 4. kvartal 2025

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen dækker perioden 2. kvartal 2025 - 1. kvartal 2026.

Sygefraværet i denne opgørelse er opgjort til 16,9 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit i Albertslund Kommune. Det svarer til en gennemsnitlig stigning på 0,7 sygedag pr. medarbejder sammenlignet med 4. kvartal 2025, hvor det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder blev opgjort til 16,2 sygedage.

Sammenlignet med 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 18,0 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet i den aktuelle opgørelse således i gennemsnit 1,1 dag lavere pr. medarbejder.

Opgørelsen her er som vanligt udarbejdet på baggrund af nær- og fraværdata for månedslønnede, ordinært ansatte. Ekstraordinært ansatte såsom elever og ansatte i fleksjob indgår således ikke i opgørelsen.

Vedlagt sagen her er data fra LIS med diagrammer og tabel for 1. kvartal 2026. Kun enheder med mere end 5,0 årsværk er medtaget i tabellen, for at sikre anonymitet om enkeltmedarbejderes fraværsgange.

Tabellen på side 2 og frem giver overblik over udviklingen i sygefravær på afdelings- og enhedsniveau. Tabellen sammenligner det aktuelle niveau med foregående kvartal, og kort- og langtidsfravær vises i antal dage. Med sagen ligger endelig et bilag med overblik over udviklingen i Dagtilbud & Skole, der går et organisatorisk niveau dybere end den øvrige tabel.

Udvikling på områdeniveau

I By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 13,0 dage. Fra 4. kvartal 2025 til 1. kvartal 2026 er der tale om en gennemsnitlig stigning på 0,4 dag pr. medarbejder.

I Børn, Sundhed & Velfærd er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 18,0 dage. Fra 4. kvartal 2025 til 1. kvartal 2026 er der tale om en gennemsnitlig stigning på 0,9 dag pr. medarbejder.

Udvikling på afdelingsniveau

I Økonomi & Stab er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 9,0 dage. Det svarer til en stigning på 0,2 dag pr. medarbejder siden 4. kvartal 2025.

I Borger, Arbejdsmarked & Erhverv er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 10,8 dage. Det svarer til en stigning på 0,5 dag pr. medarbejder siden 4. kvartal 2025.

I Kultur, Fritid & Ejendomme er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 11,0 dage. Det svarer til et fald på 0,4 dag pr. medarbejder siden 4. kvartal 2025.

I Miljø & Teknik er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 16,6 dage. Det svarer til en stigning på 1,1 dag pr. medarbejder siden 4. kvartal 2025.

I Børn & Familie er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 15,4 dage. Det svarer til en stigning på 0,2 dag pr. medarbejder siden 4. kvartal 2025.

I Dagtilbud & Skole er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 16,8 dage. Det svarer til en stigning på 0,6 dag pr. medarbejder siden 4. kvartal 2025.

I Ældre, Sundhed & Social er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 20,6 dage. Det svarer til en stigning på 1,6 dag pr. medarbejder siden 4. kvartal 2025.

Langtidsfravær (30 dage eller derover)

På kommuneniveau udgør langtidssygefraværet i denne opgørelse 7,5 dage ud af de 16,9 dage. Det svarer til, at langtidsfraværet udgør 44 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procentpoint højere end i den seneste opgørelse.

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 ledernes sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen 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. Måltal indføres i Ledelsesinformationssystemet om sygefravær (LIS), så ledere kan følge det aktuelle niveau for sygefraværs udvikling ift. deres indmeldte måltal.

Beslutning

Der er sket en relativ stor stigning i kommunens sygefravær. Den influenzaepidemi, der var i januar/februar i år, har medført en stor stigning i korttidsfraværet. Stigningen i sygefraværstallene kan dog også dække over andre ting.

Det er vigtigt at huske de gode vaner fra corona-tiden med brug af håndsprit. Kommunens ansatte får tilbud influenzavaccine hvert år, men ikke så mange tager imod tilbuddet.

Fra medarbejderrepræsentanternes side blev der opfordret til, at man sammenholder sygefravær med APV-resultaterne, sygefraværet på sammenlignelige områder m.v. Sygefraværssamtalerne holdes, men det er handler om at hæve blikket fra den enkelte person. Det overordnede blik med fokus på de mere generelle arbejdsmiljøforhold kunne godt styrkes.

Det blev bemærket fra medarbejderside, at der er en del arbejdstilsynssager på dagtilbuds- og skoleområdet, jf. punkt 3 på dagsordenen, og at der måske kunne ses en sammenhæng?

Der blev spurgt ind til, om den nye registreringspraksis, hvor lægebesøg indenfor arbejdstiden registreres som Delvist Syg har haft betydning for stigningen. Dette er undersøgt af Økonomi & Stab, som kunne afkræfte, at det er tilfældet.

I forbindelse med de kommende trivselsdialoger opfordrer KommuneMED til, at man lokalt inddrager sygefravær og personaleomsætning i drøftelsen.

KommuneMED vil konkret bede alle afdelingsMED om, at udvalgene – når man drøfter resultater af Trivselsmåling og APV 2026 – inddrager data om sygefravær og personaleomsætning i drøftelsen.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Bilag

Sygefravær - Organisatorisk oversigt - ny oversigt 1.kvartal 2026 frasorteret under 5.pdf

Sygefravær - Organisatorisk oversigt - ny oversigt 1.kvartal 2026 Dagtilbud & Skole frasorteret under 5.pdf

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 5: Orientering om regnskab 2025 og overførselssagen

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orientering om regnskab 2025 og overførselssagen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Regnskab 2025 blev behandlet af Kommunalbestyrelsen 14. april 2026, pkt. 24: [ØU/KB - Beslutning om godkendelse af Regnskab 2025 og afgivelse til revisionen.](#)

På samme møde behandlede Kommunalbestyrelsen også sagen om overførsler af mer- og mindreforbrug fra Regnskab 2025 (punkt 25): [ØU/KB - Beslutning om overførsler af mer- og mindreforbrug fra Regnskab 2025.](#)

Der gives en orientering om de to sager og Kommunalbestyrelsens behandling heraf.

Beslutning

Regnskab 2025 er nu sendt til revision og vil blive endelig godkendt inden sommerferien. Regnskabet viser, at opbremsningsplanen har haft en effekt. Økonomien er stadig udfordret men hænger sammen. For første gang i mange år er servicerammen ikke overholdt, og det giver et billede af, at der er pres på driften.

Der er fokus på, at budgetterne tilpasses på områder, der er økonomisk presset, men det betyder, at kommunen er i en situation, hvor det kan ende med, at kommunen vil få bøder for at bruge mere end servicerammen.

Overførsler af mer- eller mindreforbrug sker i henhold til de regler, der er besluttet i kommunen. Har en enhed et merforbrug, så overføres dette til næste år, og der laves en 3-årig plan for genopretning af enhedens økonomi. Har en enhed et mindreforbrug, så betales der et fællesskabsbidrag på 25 % af beløbet til kommunekassen og resten overføres til næste års budget. For midlerne i fællesskabspuljen har Kommunalbestyrelsen bevilliget et nyt telt til børnefestugen.

På dagtilbudsområdet er der en særlig pulje, og herfra har 3 dagtilbud fået dækket omkring 50 % af deres merforbrug. Resten skal findes lokalt, og der er lavet planer for genopretning institutionernes økonomi.

Der er særligt fokus på økonomiudviklingen på de områder, der presser servicerammen.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 6: Orientering om status for budgetprocessen i forbindelse med Budget2027

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orientering om status for budgetprocessen 2027 tages til efterretning

Sagsfremstilling

Jævnfør den lokale MED-aftales bilag J: Procedureretningslinje for drøftelse af Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, orienteres KommuneMED med passende mellemrum om udviklingen i budgetprocessen. Det er hensigten at udvise størst mulig åbenhed, gennemsigtighed og dialog under de forudsætninger, som den politisk ramme stiller.

Der gives en orientering om status for processen i forbindelse med budget 2027.

Beslutning

Budgetarbejdet er i gang, og der arbejdes hen imod, at budgetkataloget er klar lige efter sommerferien.

Fordi der endnu ikke er dannet en ny regering, så har KL ikke nogen at forhandle Økonomiaftalen for kommunerne med. Økonomiaftalen plejer at være på plads ultimo maj. Herefter går kommunerne i gang med at beregne, hvilke konsekvenser aftalen har for kommunens økonomi, så dette kan indgå i budgetarbejdet. I sidste ende kan det betyde, at fristen for indgåelse af kommunernes budgetter for 2027 udskydes.

Årets budgetkataloget er på 60 mio.kr., hvoraf de 20 mio. kr. er til politisk omprioritering. Det er lavet et godt arbejde som tyder på, at kapacitetsudviklingen på dagtilbud- og skoleområdet bliver mindre end tidligere antaget.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 7: Lukket

81.38.06-P35-7-25

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 8: Orientering om status på Overenskomst 2026

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at information om OK2026 tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Der er den 25. februar 2026 indgået forlig mellem Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2026. I forhandlingsfællesskabet indgår blandt andet BUPL, Dansk Sygeplejeråd, 3F, FOA og HK Kommunal. Tilsvarende er indgået mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Akademikerne den 3. marts 2026.

Med aftalerne er der fokus på, at de kommunale arbejdspladser fortsat er attraktive og giver gode muligheder for at skabe bedre balance mellem privatliv og arbejdsliv.

Der informeres om indholdet i OK2026, jf. det vedhæftede bilag.

Beslutning

HR & Løn har lavet et notat med de vigtigste punkter i de nye aftaler. Aftalerne er til afstemning nu hos de faglige organisationer og overenskomsterne forventes underskrevet senest den 23. april 2026. Notatet fortæller om de generelle lønstigninger, fritvalgsordninger, barns sygdom, udvidet lønret i forbindelse med barsel samt overtidsbetaling til deltidsansatte. Fritvalgsordningen træder først i kraft pr. 1. januar 2028. Overenskomsterne er denne gang 3-årige.

Ledelsen oplyste, at budgetterne ikke er kompenseret i forhold til barns 3. sygedag. Barns sygedag er en mulighed – ikke en ret. Fra medarbejderside blev der opfordret til, at der blev lavet en eller anden form for ensartethed, så der ikke er stor forskel på arbejdspladserne.

I FOAs nye overenskomster er der indskrevet ret til livsfasesamtaler. Dette indgår allerede i kommunens MUS-koncept.

Fra medarbejderside blev der kvitteret for et godt notat, herunder at der også skrives om økonomien.

Ved tvivlsspørgsmål kan HR & Løn kontaktes.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Bilag

Notat om OK26

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 9: Store MED dag den 18. marts 2026

81.38.04-G01-1-26

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at KommuneMED drøfter og evaluerer Store MED dag

Sagsfremstilling

Store MED dag blev afholdt den 18. marts. Dagen fungerede som kick-off for Trivselsmåling og APV 2026 og på dagen brugte MED/trio/arbejdsmiljøgruppen tid på at planlægge, hvordan Trivselsmåling og APV 2026 skal gennemføres på deres egen arbejdsplads.

Dagen blev indledt med en velkomst samt rammesætning af målingen - herunder også MED- og arbejdsmiljøorganisationens opgaver. Dernæst handlede det om spørgeskemaundersøgelsen, hvor to arbejdspladser delte erfaringer med at få en høj svarprocent.

Anden del af formiddagen blev brugt på en kort introduktion til psykologisk tryghed og derefter fik udvalgene lejlighed til at teste værktøjet til trivselsdialogen. Til sidst var der mulighed for kort at genbesøge den lokale proces, før der blev rundet af og sagt tak for i dag.

Slidedeck fra dagen er vedlagt som bilag.

Lidt tal på dagen

Der var tilmeldt ca. 250 til dagen fordelt på 50 udvalg. Ca. 10 % tilmeldte sig efter tilmeldingsfristen. Deltagerne sad sammen i egne udvalg, som var fordelt ved 13 enkeltborde og 11 dobbeltborde - 35 borde i alt. Dertil kom nogle få ekstraborde, som blev fremskaffet på dagen.

Der var 2 sygemeldinger og 26 tilmeldte, som ikke dukkede op. Til gengæld mødte der mindst 31 personer frem, som ikke var tilmeldt på forhånd.

Beslutning

Fremmødet var positivt, og det gav indtryk af, at alle arbejdspladser var repræsenteret. Det kan dog være udfordrende at planlægge dagen, når ikke alle tilmelder sig rettidigt.

Kombinationen af oplæg og tid til drøftelser fungerede godt, og det var positivt, at der var afsat tid til planlægning. For de helt store MED-udvalg kunne det dog være vanskeligt at gennemføre fælles drøftelser. Ligeledes kunne det – i de tilfælde hvor hele trioen ikke havde mulighed for at deltage – være svært at planlægge den lokale proces.

Det virkede også godt, at der var mulighed for at afprøve dialogværktøjet, så udvalgene kunne gå hjem og fungere som ambassadører for trivselsdialogen. Det er et godt værktøj, som giver gode forventninger til den videre dialog.

Det var også en fordel, at man kunne se spørgsmålene fra spørgeskemaundersøgelsen, som medarbejderne møder dem, og at udvalgene fik aftalt, hvem medarbejderne kunne henvende sig til. Alt i alt var det en rigtig god og udbytterig dag.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Bilag

PPT Store MED dag

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 10: Trivselsmåling og APV 2026

87.05.10-P05-1-24

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orientering om status på Trivselsmåling og APV 2026 tages til efterretning

Sagsfremstilling

Trivselsmåling og APV 2026 er nu i fuld gang. MED-organisationen fik planlagt lokal proces på Store MED dag, herunder aktiviteter for at sikre en høj svarprocent. Store MED dag evalueres under et andet dagsordenspunkt.

På medarbejdersiden er der oprettet en side med informationer og materialer til brug for trivselsdialogen. På forsiden er der direkte adgang til siden ([link](#)).

Spørgeskemaundersøgelsen løber til den 22. april. Alle enheder har mulighed for at deltage i en konkurrence om høj svarprocent, hvor der blandt enheder, der ender med en svarprocent på over 90 %, vil blive trukket lod om 3 kurve med bolsjer m.m.

HR & Løn drøfter første overordnede screening af resultater og overordnede tendenser med afdelingscheferne den 27.-29. april. Resultatrapporterne er tilgængelig i Enalyzers system den 5. maj. Samme dag får KommuneMED og Chefforum en præsentation af hovedresultaterne.

Efter den 5. maj starter anden del af Trivselsmåling og APV 2026 – nemlig den dialogbaserede kortlægning af arbejdsmiljøet. Her skal resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen også drøftes, og der planlægges og igangsættes indsatser med henblik på at bevare eller højne trivsel og godt arbejdsmiljø.

Den overordnede tidsplan ser ud som følger: (er ikke justeret siden seneste status)

	2026											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
1. Udvikling og planlægning												
KommuneMED		11.02										
Referencegruppe	22.01											
Chefforum	Infomail	11.02										
Markedsafdækning												
Dialogværktøj												
Survey forberedes												
2. Gennemførelse												
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												
Tema dag for MED									X			
3. Evaluering												
KommuneMED								03.09		01.10		10.12
Chefforum								28.08				
AfdelingsMED								MED	MED			
ArbejdspladsMED								MED	MED			

Siden seneste status til KommuneMED er der sket/planlagt følgende:

- Store MED dag blev afholdt den 18. marts.
- Spørgeskemaundersøgelsen er igangsat, og løber i perioden fra den 8. til 22. april. Der er udsendt påmindelsesmails til dem, der ikke har svaret, henholdsvis den 14. april og den 20. april.
- Hovedresultater præsenteres for KommuneMED og Chefforum den 5. maj
- Invitationer til webinarer om det elektroniske APV-system den 5. maj, 6. maj og 11. maj er sendt til mailgruppen 'Alle ledere i kommunen'.
- Materialer til trivselsdialogen udsendes til arbejdspladserne i uge 18

- KommuneMED drøfter resultater i forbindelse med årlige arbejdsmiljødrøftelse og den strategiske drøftelse den 25. juni. Hvis målingen viser, at der er arbejdsmiljøproblemer, der går på tværs i kommunen, kan det betyde, at der vil blive iværksat arbejdsmiljøtiltag på kommuneniveau.
- Evaluering/status i KommuneMED den 3. september.

Beslutning

Der er blevet lagt et stort arbejde blandt ledelse og medarbejderrepræsentanterne i at få kollegerne til at svare, og det afspejler sig tydeligt i den høje svarprocent.

Den nye form har allerede givet anledning til forskellige former for feedback, hvilket er helt naturligt, når man prøver noget nyt. For nogle har det været uklart, at man denne gang skal tale om trivsel og arbejdsmiljø på en anden måde end tidligere. På andre områder – for eksempel i Hjemmeplejen – er der derimod fuld opbakning til den nye model. Her er der en klar vilje til at gennemføre processen helt til ende. Det er vigtigt tydeligt at få italesat, at der er tale om en anderledes proces end tidligere, og det har man gjort her.

Medarbejdere, der har været ansat i kommunen i mange år, har været vant til en spørgeskemaundersøgelse med mange afkrydsninger, og for nogle er den nye form derfor kommet som en overraskelse. Det er vigtigt at understrege, at der er tale om en trivselsmåling og APV, som fokuserer på det fælles på arbejdspladsen – ikke en ledelsesevaluering. Det bliver særligt interessant at se, om dialogprocessen kommer til at fungere efter hensigten, så vi reelt får talt om, hvad vi ønsker at forbedre på arbejdspladsen. Her er psykologisk tryghed afgørende, og det er vigtigt, at man på alle arbejdspladser forpligter sig på at bruge dialogen konstruktivt og positivt.

Der var enighed om, at den aftalte proces gennemføres fuldt ud, inden den evalueres, og at KommuneMED i fællesskab står på mål for processen. Når man gør noget på en ny måde, vil der naturligt opstå betragtninger og kommentarer, og disse kan tages med videre. Samtidig blev det påpeget, at der også var mange kritikpunkter ved den tidligere, mere kvantitative tilgang til målingen.

Det blev understreget, at den daglige dialog om trivsel og arbejdsmiljø skal finde sted løbende, og at en trivselsmåling og APV ikke kan – eller skal – rumme alt, hvad der er sket over de seneste tre år. Derfor er det også afgørende, at alle oplever, at der er plads til at ytre sig i hverdagen.

Afslutningsvis blev det aftalt, at der bringes en nyhed på Medarbejdersiden og i Fugleperspektivet, som beskriver den nye model.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 11: Lokalaftalens § 8

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at KommuneMED bakker op om, at vi i Albertslund Kommune fastholder en praksis for, at vi - når ledelsen påtænker at træffe beslutninger, der kan få store konsekvenser for medarbejdere – overvejer, hvordan en proces, der lever op til Lokalaftalens bestemmelser om information og drøftelse, kombineres med ordentlighed og hensyn til de berørte medarbejdere.

Sagsfremstilling

Der er fra medarbejderside rejst tvivl om fortolkningen af § 8 i [Lokal MED-aftale Albertslund Kommune](#), hvorfor denne sag forelægges KommuneMED.

Drøftelse på rette niveau

Informationen og drøftelsen skal finde sted i MED-udvalget på det ledelsesniveau, hvor beslutningen skal træffes, for det er her, medarbejderrepræsentanterne har en reel mulighed for at få medindflydelse.

Sager i MED-systemet behandles der, hvor der sidder en leder for bordenden i MED-udvalget, der har beslutningskompetencen i den pågældende sag eller kompetence til at indstille til politisk beslutning. Drejer det sig f.eks. om budgetkataloget, vil det rette niveau være KommuneMED, idet kataloget indstilles til politisk beslutning af Kommunaldirektøren. Drejer det sig om et økonomisk merforbrug på en arbejdsplads, vil det rette niveau være arbejdspladsMED, idet lederen af arbejdspladsen har ansvaret for at økonomien balancerer samt retten til at hyre og fyre.

Information og drøftelse

I MED-systemet er der gensidig informationspligt på alle niveauer, og det betyder, at såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanterne har pligt til at informere hinanden og drøfte spørgsmål, som vedrører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for det område, MED-udvalget dækker. Ledelsen har dog en skærpet informationspligt i forbindelse med betydelige ændringer, som kan være nedskæringer af personalet eller betydelige ændringer i ansættelsesforholdene

Ledelsen har pligt til at informere om og drøfte påtænkte beslutninger, før de bliver truffet, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Det betyder, at hvis en ledelse grundet et økonomisk merforbrug på arbejdspladsen, skal træffe en beslutning, som kan medføre nedlæggelse af en funktion og dermed personalereduktioner, så skal en påtænkt beslutning drøftes i det relevante MED-udvalget, inden ledelsen træffer sin beslutning.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Når en påtænkt beslutning kan få store konsekvenser for en mindre gruppe af medarbejdere, der let kan identificeres, er det almindelig praksis, at det overvejes, hvordan en proces, der lever op til Lokalaftalens bestemmelser om information og drøftelse, bedst muligt kombineres med ordentlighed og hensyn til de pågældende medarbejdere. Også selvom der ikke stilles krav om dette i Lokalaftalen (eller i MED Rammeaftalen).

Det kan f.eks. være ved at informere de pågældende medarbejdere om, at MED-udvalget vil blive forelagt information om en påtænkt beslutning, som kan få konsekvenser for dem således, at en medarbejder ikke skal opleve at blive sat i en situation, hvor man kan læse i en dagsorden til et MED-møde eller høre fra sine kolleger, at ledelsen går med nogle overvejelser, som kan få konsekvenser for ens ansættelse. Det fremgår ikke af Lokalaftalen (eller MED Rammeaftalen), at MED-udvalget skal informeres som de første, men det vil være naturligt, at information til de pågældende medarbejdere med opfordring til, at de taler med medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget, gives tæt på tidspunktet for, hvornår MED-udvalget informeres om ledelsens overvejelser, f.eks. samme dag.

En anden relevant overvejelse er, hvordan kravene til MED-processen kan kombineres med hensynet om, at medarbejdere, der berøres af en påtænkt beslutning, ikke skal gå i en længere periode og opleve usikkerhed. I den

forbindelse er det vigtigt at overveje, hvordan der gives fyldestgørende information til medarbejderrepræsentanterne, og hvordan de sikres bedst mulige vilkår for baglandsarbejdet.

Det kan f.eks. gøres ved at MED-udvalget mundtligt (evt. på et ekstraordinært møde) informeres om den påtænkte beslutning samt MED-processen, samt at ledelsen både opfordrer til og sikre sig, at medarbejderrepræsentanterne har reel mulighed for baglandsarbejde. Ledelsen kan endvidere understøtte medarbejderrepræsentanternes baglandsarbejde ved at informere alle på arbejdspladsen om den påtænkte beslutning, samt at opfordre medarbejderne til at tage fat i en medarbejderrepræsentant med synspunkter og forslag forud for MED-behandlingen. Dermed får alle på arbejdspladsen den samme information og adgang til hurtigt at kunne tale med deres medarbejderrepræsentant.

Herefter gennemføres MED-drøftelsen af den påtænkte beslutning (evt. på et ekstraordinært møde), og ledelsen kan efterfølgende træffe en beslutning på et oplyst grundlag.

Det vil være almindelig praksis, at forpersonskabet i et MED-udvalg i forvejen har drøftet MED-processen.

Bemærk i øvrigt at KommuneMED, jævnfør Procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, har aftalt følgende: *"Hvis en hel arbejdsplads i budgetprocessen planlægges nedlagt, er der et særligt hensyn til tidlig orientering af medarbejderne på den berørte arbejdsplads. Det er hensigten at udvise størst mulig åbenhed, gennemsigtighed og dialog under de forudsætninger, som den politisk ramme stiller."* Det vil være naturligt, at samme hensyn udvises, når andre tilsvarende ændringer påtænkes.

Beslutning

Når ledelsen overvejer at træffe en beslutning, som kan få væsentlige konsekvenser for en let identificerbar gruppe af medarbejdere, har der i Albertslund Kommune tradition for, at man planlægger MED-processer, der fuldt ud lever op til bestemmelserne i både Lokalaftalen og MED-Rammeaftalen om information og drøftelse, kombineret med et ønske om ordentlighed og hensyn til de berørte medarbejdere – også selvom der ikke stilles direkte krav om sidstnævnte i aftalerne.

I henhold til Lokalaftalens § 8 (svarende til MED-Rammeaftalens § 7) skal ledelsen informere på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at der skabes gode muligheder for en grundig drøftelse, hvor medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger. Det betyder, at der skal gennemføres en MED-behandling med henblik på at kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag, inden der træffes en beslutning. Det fremgår imidlertid ikke af hverken Lokalaftalen eller Rammeaftalen, at det ikke er tilladt at orientere de medarbejdere, som potentielt kan blive berørt af en påtænkt beslutning, før medarbejderrepræsentanterne i det relevante MED-udvalg informeres.

At de medarbejdere, der kan blive berørt af en påtænkt beslutning, orienteres før deres kolleger, handler om ordentlighed. En medarbejder bør ikke høre om ledelsens overvejelser af denne karakter gennem andre kolleger.

KommuneMED talte om, at selvom ledelsen tydeligt informerer medarbejderne om, at der endnu ikke er truffet nogen beslutning, og at der skal gennemføres en MED-proces, kan det for nogle medarbejdere være vanskeligt at forstå, at de ikke er blevet opsagt. Kommunikation er derfor afgørende, og medarbejderrepræsentanter og ledelse skal samarbejde om at forebygge misforståelser i disse processer. Der var enighed om vigtigheden af gode processer, hvor aftalerne overholdes, samtidig med at der tages størst muligt hensyn til den enkelte berørte medarbejder. Det er god ledelse at informere, og det er ligeledes vigtigt med inddragelse af tillidsrepræsentanter.

Følgende blev aftalt:

Når ledelsen har overvejelser, der kan få alvorlige konsekvenser for ansættelsesforholdene for nogle let identificerbare medarbejdere, og hvor der forud for ledelsens beslutning skal ske information og drøftelse i henhold til den lokale MED-aftales § 8, orienteres de berørte medarbejdere, inden ledelsen informerer MED-udvalget. Dette sker ud fra et ønske om ordentlighed og hensyn til de pågældende medarbejdere.

Der er endvidere enighed om, at der i denne type processer skal være et særligt fokus på kommunikation.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 12: Ændring af arbejdsmiljøorganiseringen på Herstedvester Skole pr. 1. august 2026

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at arbejdsmiljøorganiseringen på Herstedvester Skole ændres, jf. sagsfremstillingen.

Sagsfremstilling

Behandlingsklasserne på Albertslund Ungecenter (AUC) flyttes pr. 1. august 2026 til Herstedvester Skole. Dette skyldes, at kommunen ikke har lovhjemmel til at have behandlingsklasserne organisatorisk beliggende under Ungdomsskolen, da et sådan tilbud kun kan organiseres under folkeskoleloven.

I henhold til kommunens lokale MED-aftale, Bilag E, skal der nedsættes en arbejdsmiljøgruppe på hver adresse, når en arbejdsplads har flere adresser.

Der lægges hermed op til, at arbejdsmiljøorganiseringen ændres pr. 1. august 2026, så Herstedvester Skole har en arbejdsmiljøgruppe på egen adresse, samt en arbejdsmiljøgruppe på den adresse, hvor behandlingsklasserne ligger fysisk, under AUC.

Tidligere har behandlingsklasserne hørt under AUC's arbejdsmiljøgruppe, men med den organisatoriske ændring pr. 1. august 2026, vil behandlingsklasserne høre under Herstedvester Skole, men med fysisk adresse hos AUC. Deraf opstår der et behov, for at have en arbejdsmiljøgruppe på begge adresser, under Herstedvester Skole.

Beslutning

KommuneMED godkendte ændringen.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 13: Temadrøftelse om den rummelige arbejdsplads

81.38.04-P35-3-25

Indstilling

Kommunaldirektør, Henrik Harder, indstiller,

1. at KommuneMED drøfter den rummelige arbejdsplads, herunder betydningen for

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- samarbejdsforhold
- arbejdsmiljøforhold

Sagsfremstilling

Med afsæt i indsatsområde 4 i Plan MED 2024-2025 skal KommuneMED have en temadrøftelse om Den Rummelige Arbejdsplads.

Temadrøftelsen faciliteres af HR & Løn. Afdelingschefen for Borger, Arbejdsmarked & Erhverv bidrager med konkrete erfaringer og perspektiver.

Der er afsat omkring 40 minutter til temadrøftelsen, og programmet er i hovedtræk følgende:

- Indledning: Den Rummelige Arbejdsplads – hvad taler vi om i dag?. v. HR & Løn
 - Plads til diversitet og mangfoldighed - inklusion - rummelighed koblet til "tiltrækning" og "tilknytning"
- Et perspektiv på arbejdet med rummelighed: Barrierer og succeshistorier ifm. rummelighed i ansættelsestyper v. Borger, Arbejdsmarked & Erhverv
 - Konkrete erfaringer fra arbejdspladser om tiltrækning og tilknytning af medarbejdere på ekstraordinære vilkår
 - Arbejdet med at skabe rummelige arbejdsfællesskaber med plads til diversitet
- Drøftelse i KommuneMED
 - Hvordan lykkes vi allerede med at skabe en inkluderende arbejdskultur, og hvad skal vi arbejde på (og hvordan)?
 - Har nogle MEDudvalg iværksat handlinger målrettet egne arbejdspladser?
 - Drøftelse af MEDorganisationens rolle
 - Hvordan kan vi understøtte samtaler om mangfoldighed og rummelighed?
 - Intro og evt. afprøvning af materiale fra BFA (BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø) om mangfoldighed, diversitet og inklusion
 - Intro og evt. afprøvning af spil udviklet af Borger, Arbejdsmarked & Erhverv
 - Den rummelige attraktive arbejdsplads - hvad ønsker KommuneMED at rette fokus mod?

I forbindelse med Plan MED blev det aftalt, at planens fire indsatsområder skulle drøftes i hele MED-organisationen. Formålet med disse drøftelser var dels, at de enkelte MED-udvalg kunne iværksætte handlinger på udvalgenes egne områder, dels at anspore til at de enkelte MED-udvalg deler relevant viden og ideer med det MED-udvalg, de er bagland for. Medarbejderrepræsentanterne i KommuneMED kan derfor indhente relevante perspektiver fra deres bagland forud for temadrøftelsen.

Beslutning

HR-konsulent André Buchalska Schlünzen indledte temadrøftelsen med en overordnet rammesætning, hvor diversitet, mangfoldighed, inklusion og rummelighed blev koblet til begrebet om den attraktive arbejdsplads samt til temaerne "tiltrækning" og "tilknytning".

Herefter fortalte afdelingschef Dorthe Espenhein om, hvordan hendes afdeling har arbejdet med rummelighed, herunder hvordan man konkret understøtter ledige borgere i at blive integreret på arbejdsmarkedet.

Kommunen rummer mere end 100 nationaliteter, og derfor er det vigtigt ikke alene at have fokus på diversitet, men også på inklusion, da de to begreber hænger tæt og uløseligt sammen.

I Borger, Arbejdsmarked & Erhverv har man det seneste år arbejdet målrettet med diversitet og inklusion på afdelingsmøderne med fokus på tre hovedområder: oplæg om diversitet og inklusion, dialogspil med fokus på kommunikation samt oplæg om livsfaser. Arbejdet tog udgangspunkt i professor i ledelse og diversitet på CBS, Sara Louise Muhrs, diversitetshjul og gav anledning til refleksioner over, hvordan forskellighed kommer til udtryk på arbejdspladsen. Man har blandt andet drøftet forskellige former for ubevidst bias der kan have betydning for både samarbejde og beslutninger – ofte uden at vi selv er bevidste om det.

Der har desuden været afholdt et afdelingsmøde med særligt fokus på kommunikation, herunder forståelsen af 1. og 2. position. Kommunikation kan nemlig give anledning til ”støj”, fordi det, der bliver sagt, ikke altid er det samme som det, der bliver hørt. Betonning, nonverbal kommunikation samt det, der opfattes, mærkes og tolkes, spiller en væsentlig rolle for den gensidige forståelse. Til mødet var der lavet et dialogspil, som blev gennemført i blandede grupper. Her drøftede man med udgangspunkt i konkrete situationer, en række faste spørgsmål. Det fungerede godt. Efterfølgende er der udarbejdet et nyt sæt situationskort med fokus på livsfaser og generationsforskelle, som man også har drøftet. Fremadrettet skal dialogen blandt andet have fokus på, hvordan man bedst møder borgerne. Dialogspillet kan lånes hos Dorte.

Borger, Arbejdsmarked & Erhverv hjælper borgere i job gennem forskellige ordninger, herunder praktik, løntilskud samt en pulje til lønnede timer i Albertslund Kommune. Der er gode erfaringer med disse ordninger, som bidrager til, at ledige kommer tættere på ordinær beskæftigelse – både i kommunen og på andre arbejdspladser. Indsatsen gør en mærkbar forskel for den enkelte borger og har samtidig en positiv effekt på arbejdspladsen.

KommuneMED talte om, at arbejdet med inklusion og diversitet kan indgå som et indsatsområde i forbindelse med trivselsmålingen og APV i 2026, for eksempel med fokus på forebyggende tiltag, der understøtter trivsel og et inkluderende arbejdsmiljø

Det anvendte slidedeck fra temadrøftelsen er vedlagt referatet som bilag.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Bilag

Oplæg til temadrøftelse om den rummelige arbejdsplads_KMED-21-4-2026

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 14: Historier til videreformidling

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at historier til videreformidling drøftes.

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes.

Beslutning

Der skal en historie om Trivselsmåling og APV 2026 i Fugleperspektivet og på Medarbejdersiden.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR

Punkt 15: Eventuelt

81.38.00-A00-5-25

Indstilling

Eventuelt.

Sagsfremstilling

Eventuelt.

Beslutning

Afdelingschef Marie Brøchner Jespersen oplyste, at der holdes grøn dag på Materialegården den 25. april.

Næstforperson Maiken Bryde Amisse takkede på medarbejderrepræsentanternes vegne forperson Henrik Harder for hans indsats i KommuneMED. Det blev fremhævet, at inddragelsen i MED-systemet har fungeret godt, og at der er stor tilfredshed med, at der er blevet indført et ekstra niveau i MED-systemet (afdelingsMED).

Forperson Henrik Harder takkede udvalget for samarbejdet. Han fremhævede, at samarbejdet har været konstruktivt, og at KommuneMED er lykkedes med at finde en fælles platform. Det har været både spændende og givende at modtage input fra medarbejdersiden. Henrik sluttede med at takke alle for indsatsen og det gode samarbejde.

Fraværende:

Mark Thorsø Roslind - AMR

Fraværende Mark Thorsø Roslind - AMR