

# REFERAT KommuneMED d. 11-02-2026

**Mødedato** Onsdag d. 11. februar 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

## Indholdsfortegnelse

Godkend dagsorden og referat.....	3
Årlig drøftelse med borgmesteren.....	4
Orientering om selvstyrende teams i hjemmeplejen.....	6
Orientering om status på sundhedsreformen.....	8
Nyt fra forpersonskabet.....	11
Orientering om arbejdsmiljø.....	12
Orientering om fælleskommunale it-driftscentre.....	13
Budget 2027.....	14
Orientering om sygefravær for 4. kvartal 2025.....	16
Trivselsmåling og APV 2026.....	19
Ansøgning om lokale AKUT midler til Store MED dag.....	21
Historier til videreformidling.....	22
Eventuelt.....	23

# 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 den 11. december 2025 godkendes

## Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden og referat.

## Beslutning

Dagsorden til dagens møde blev godkendt.

Referat af KommuneMEDs møde den 11. december 2025 blev godkendt.

## Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Mark Thorsø Roslind - AMR

**Fraværende** Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR

## Punkt 2: Årlig drøftelse med borgmesteren

81.38.04-P00-2-25

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at orientering fra borgmesteren drøftes og tages til efterretning.

### Sagsfremstilling

Borgmester Lars Gravgaard Hansen orienterer om, hvordan det generelt står til i Albertslund Kommune. Der vil være mulighed for efterfølgende spørgsmål og drøftelse.

### Beslutning

Borgmester Lars Gravgaard Hansen fortalte om hvordan det skal være at være ansat i Albertslund Kommune samt om den store opgave, der ligger foran kommunen i form af en presset økonomi.

Borgmesteren er sammen med den øvrige Kommunalbestyrelse optaget af medarbejdertilfredshed og af, at medarbejderne skal være glade for at være ansat i Albertslund Kommune og stolte af deres arbejde.

Trivsel og arbejdsglæde hænger sammen med ærlighed og åbenhed, og det er særligt vigtigt i den nuværende situation, hvor økonomien er presset, og der skal spares.

I de politiske drøftelser fylder udgifter i forbindelse med byudvikling meget, men der findes andre udfordringer. Ligesom i andre kommuner er udgifterne på de specialiserede områder steget meget. I Albertslund Kommune drejer det sig om en stigning på ca. 100 mio. kr. over de seneste 4 år. Budgetterne på disse områder er til dels opskrevet, men udgiftsstigningen skal bremses.

Den økonomiske situation betyder, at organisationen står foran at skulle finde budgetforslag for 60 mio. kr. til det kommende budgetkatalog. Medarbejderne besidder en vigtig viden og er derfor vigtige medspillere i denne proces. Der er stadig en række ubekendte i forhold til budget 2027, såsom økonomiaftalen mellem KL og regeringen og de tilskud kommunen vil få.

Medarbejderrepræsentanterne fortalte, at noget af det, der kan være en udfordringen for et MED-udvalg som KommuneMED, er at få tingene til at sive ned i en organisation, som består af mange arbejdspladser, der laver forskellige ting under forskellige vilkår. Borgmesteren sagde i forlængelse af dette, at vi skal lykkes, men det kan være med forskellige ting, selvom vi er én organisation. Det er vigtigt at kigge på tingene der, hvor de er relevante og omsætte det, der kommer ovenfra, til lokale forhold.

Rekruttering og tilknytning fremhævede medarbejderrepræsentanterne som en stor udfordring. Albertslund Kommune konkurrerer med nabokommunerne om arbejdskraft, og derfor er det godt at høre, at det optager politikerne.

Det er vigtigt, at man har lyst til at blive ansat i kommunen, og Borgmesteren fortalte, at det er noget, man politisk vil arbejde videre med i den kommende periode. Håbet er, at medarbejderne vil være med. Et sted at starte er at have fokus på, at man skal være glade og stolte af at arbejde i Albertslund Kommune. Albertslund Kommune kan ikke være lønførende, men måske kan der ses lidt mere på fleksibilitet, balance mellem arbejds- og privatliv osv.? Samtidig er det dog vigtigt at holde sig for øje, at der er en drift, der hele tiden skal fungere, så ønsker om fleksibilitet m.v. skal kunne forenes med denne.

### Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Mark Thorsø Roslind - AMR

**Fraværende** Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søb (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR

## Punkt 3: Orientering om selvstyrende teams i hjemmeplejen

27.34.00-A00-1-26

### Indstilling

Direktør for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. At KommuneMED tager orientering om faste selvstyrende teams i hjemme- og sygeplejen til efterretning

### Sagsfremstilling

KommuneMED orienteres om status på implementeringen af den nye organisering af faste selvstyrende teams i Hjemme- og Sygeplejen. Implementeringen af den nye organisering påbegyndtes i februar 2025 og skal ses i regi af Aldrereformen.

Distriktsleder Therese Anne-Dorthe Johnsen fra Hjemme- og Sygeplejen fremlægger præsentationen for medlemmerne af KommuneMED. Præsentationen vil indeholde følgende punkter:

1. Historik og baggrund

Kort rammesætning af formålet med implementeringen af faste selvstyrende teams, herunder relation til Aldrereformen.

2. Vigtige erfaringer fra opstartsfasen

Her beskrives forberedelsesprocessen og overgangen til implementeringsfasen med fokus på:

- medarbejderinddragelse, ejerskab og stort engagement
- vigtigheden af tydelig rolle- og ansvarsfordeling
- fra honeymoon-fase til praktisk virkelighed
- godt fundament til videre udvikling

Å

3. Arbejdsmiljø, og trivsel

Her beskrives, hvordan den nye organisering har påvirket arbejdsmiljøet og trivslen.

Å

4. Næste skridt

Her præsenteres de næste skridt i implementeringen af den nye organisering til faste selvstyrende teams.

### Beslutning

*Gåster under punktet: Distriktsleder Therese Johnsen og konsulent Sara Line Coulthard Sørensen fra Ældre, Sundhed og Social (ÆSS).*

Distriktsleder Therese Johnsen fra ÆSS fortalte om etableringen af selvstyrende teams i hjemmeplejen.

Arbejdet med etablering af selvstyrende teams udspringer af Aldrereformen samt den demografiske udvikling. Beslutningen om etablering af selvstyrende teams blev godkendt i Kommunalbestyrelsen i 2024. Man har undervejs i processen været optaget af, hvordan man sikrede en bred medarbejderinddragelse. F.eks. er der nedsat arbejdsgrupper med forskellige temaer/opgaver, ligesom alle ansatte i hjemme- og sygeplejen blev samlet til 2 temadage, hvor Aldrereformen, opdeling i distrikter, sammensætning af teams osv. blev drøftet. Der har generelt været et stort engagement i MED-systemet.

Nu er man et år inde i den nye organisering, så det er ved at være hverdag. Sygefraværket steg lidt i starten, hvilket også er erfaringen fra andre kommuner, der har implementeret selvstyrende teams, men nu er niveauet næsten nede på nationalt benchmark.

Organisering i selvstyrende teams betyder, at der arbejdes på en anden måde, hvor medarbejderne samskaber læsninger sammen med den ældre og de pårørende, og det er en læringsproces. Tydelig rolle og ansvarsfordeling i teamet internt, i forhold til den faglige leder, som er en ny funktion, osv. er noget, der har skulle arbejdes med og afklares. Oplevelsen er, at medarbejderne har taget større ejerskab og oplever bedre kendskab til de borgere, der er knyttet til teamet, samt at de interne relationer mellem medarbejderne også er blevet stærkere. Lederrollerne har også ændret sig, og der bruges nu mere tid på sparring og coaching end tidligere.

Undervejs er der sket nogle forskellige justeringer, når virkeligheden viser sig anderledes end forudsat. Der arbejdes i et læringsperspektiv.

I 2026 er der fokus på kompetenceudvikling af medarbejdere. Der er sågt midler fra den kommunale kompetencefond, og hovedfokus i aktiviteterne er relations dannelse og samarbejde. Man har også benyttet ekstern bistand til at se på logistik i forhold til køreruter, og ledelsesinformation er blevet styrket.

Et team består af 8-12 medarbejdere, som er tværfagligt sammensat. På nuværende tidspunkt drøftes det, hvornår et team bliver for lille, og om der skal ændres i opdelingen.

Der er en særlig opmærksomhed i forhold til sygeplejerskerne, så det sikres, at de både indgår i et monofagligt samarbejde og tværfagligt samarbejde. Man har lige startet borgernes visitation op, hvor der er sidder forskellige faggrupper sammen.

Teamet dækker ind over hinanden, så det er en forventningsafstemning med borgerne og det pårørende om, at det ikke nødvendigvis er den samme person, der kommer ved hvert besøg. Erfaringerne viser, at borgerne oplever, at de i højere grad kender de hjælpere, der kommer.

Dennis Blom Hansen (Valggruppe B/FOA Sosu) fortalte, at han oplever, at hans kolleger knokler for at få det til at lykkes. Små teams er for skræbeligt i forhold til at lykkes med kerneopgaven, men man hjælper hinanden i distriktet. Den økonomiske ramme er ændret undervejs, men ledelsen har gjort en stor indsats på trods af dette, og er lykkes rigtig godt. Det er dejligt, at der er udsigt til kompetenceudvikling.

Der blev opfordret til, at man etablerer et endnu tættere samarbejde med bostætte-tilbuddet, herunder skærmarbejderne.

Beskæftigelsesområdet er blevet inspireret af organiseringen i selvstyrende teams, og har hentet erfaringer fra arbejdet i Århus.

### Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Marie Aas, e (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke S, e (Leder, B, m,ehaven S, ndergaard) og Mark Thors, Roslind - AMR

Fraværende  
Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør B, m, Sundhed & Velfærd), Marie Aas, e (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke S, e (Leder, B, m,ehaven S, ndergaard), Mark Thors, Roslind - AMR

## Punkt 4: Orientering om status på sundhedsreformen

00.18.04-P00-1-25

### Indstilling

Afdelingschefen for Ældre, Sundhed & Social indstiller,

1. at status på implementering af sundhedsreform tages til efterretning.

### Sagsfremstilling

#### *Baggrund*

KommuneMED besluttede på sidste møde, at MED-inddragelsen i forbindelse med sundhedsreformen så vidt muligt skal foregå i AfdelingsMED for Ældre, Sundhed & Social. Herunder blev det besluttet, at AfdelingsMED skal drøfte, hvordan ønskeprocessen tilrettelægges. Denne orientering giver en status på implementeringen af sundhedsreformen.

#### *Status: Hvad har vi gjort?*

Som led i offentliggørelsen af den politiske sag om opgaveflyt til mødet i det forberedende sundhedsråd den 19. januar 2026 har ÆSS haft fokus på åbenhed og dialog med medarbejderne. Der er afholdt orienteringsmøder med de berørte medarbejdere for at sikre størst mulig transparens og løbende informere om opgaveflyt samt virksomhedsoverdragelse.

Derudover er der indkaldt til særskilte møder i AfdelingsMED med fokus på virksomhedsoverdragelsen. På mødet den 19. januar i AfdelingsMED blev der blandt andet givet en status på arbejdet med sundhedsreformen, drøftet tilrettelæggelsen af ønskeprocessen samt taget en dialog om de emner, der fylder mest i organisationen qua reformen. Dette punkt vil fremover være en fast del af møderne om virksomhedsoverdragelsen.

ÆSS vil fortsat orientere både i AfdelingsMED og til de berørte medarbejdere, når der er nyt om sundhedsreformen, for at sikre en åben og transparent proces.

#### *Tilrettelæggelse af ønskeproces*

KL har siden sidste møde i KommuneMED udarbejdet et notat om ønskeprocessen, som giver inspiration til, hvordan processen kan håndteres i praksis – herunder med fokus på medarbejderinddragelse og dialog med repræsentanter. Notatet understreger, at der hverken er fastsat indhold eller form for ønskeprocessen i overgangsloven (heraf OL), hvilket giver stor metodefrihed. Notatet er vedlagt som bilag.

AfdelingsMED for Ældre, Sundhed & Social har på mødet den 19. januar 2026 drøftet ønskeprocessen. Mødet omfattede en gennemgang af lovgrundlaget samt præsentation af den tids- og handlingsplan, der blev vist for KommuneMED den 11. december 2025. Planen beskriver de centrale handlinger og tidspunkter for gennemførelsen af ønskeprocessen.

#### *Møde i det forberedende sundhedsråd*

Den 19. januar 2026 har der været afholdt møde i det forberedende sundhedsråd. Til mødet er der blandt andet blevet drøftet, hvordan de fire opgaver skal varetages fra den 1. januar 2027. På mødet der skal afholdes i marts 2026 i det forberedende sundhedsråd, skal der træffes beslutning om, hvilke opgaver der fra den 1. januar 2027 skal drives af regionen og hvilke opgaver, der skal drives af kommuner under en horisontal samarbejdsaftale.

#### *Delingsaftaler og horisontal samarbejdsaftale*

Delingsaftalen udmønter lovens regler om overførsel af aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte, der udelukkende eller hovedsageligt er knyttet til de opgaver, som den 1. januar 2027 flyttes fra kommunerne til regionerne. Aftalen beskriver også generelle principper samt særlige forhold, som parterne har identificeret under forhandlingerne.

De horisontale samarbejdsaftaler beskriver derimod parternes fælles mål for en opgave, opgavefordelingen og rammerne for samarbejdet, når en kommune udfører en opgave under regionens myndighedsansvar. Aftalen fastlægger desuden varighed, opsigelsesvilkår, finansiering og en overordnet model for bodeling ved aftalens ophør.

Hvis Albertslund Kommune skal varetage en opgave under regionens myndighedsansvar fra den 1. januar 2027, skal der indgås en horisontal samarbejdsaftale mellem Albertslund Kommune og regionen. Her skal der senest den 1. april 2026 været indgået en horisontal samarbejdsaftale. For nuværende tyder det på, at Albertslund Kommune skal indgå en horisontal samarbejdsaftale med regionen omkring den patientrettet forebyggelse. Det betyder, at Albertslund fortsat skal drifte den patientrettet forebyggelse på vegne af regionen. Desuden skal der indgås en delingsaftale om den del af opgaven, der vedrører myndighedsansvaret, da kommunen varetager opgaven under regionens myndighedsansvar.

I de tilfælde hvor regionen kommer til at overtage driften af en eller flere af opgaverne, skal der laves en delingsaftale på den pågældende opgave. Her skal man som kommune levere et udkast til en aftale om deling den 1. maj 2026, hvorefter aftalen forhandles med henblik på politisk godkendelse inden den 1. juli 2026. Delingsaftalen skal indeholde aktiver, passiver, rettigheder, pligter og ansatte, som udelukkende eller helt overvejende knytter sig til de overførte opgaver.

### *Justering af tids- og handlingsplan*

På baggrund af drøftelser i AfdelingsMED Ældre, Sundhed & Social i januar 2026, er tids- og handlingsplanen blevet justeret. Yderligere er der indarbejdet mere præcise datoer i planen, hvilket gør den mere tydelige og styrbar. Den reviderede plan er vedhæftet som bilag til sagen.

### *Opfølgning på KommuneMED*

I april vil KommuneMED blive orienteret om udkastet til delingsaftale med regionen, jf. § 156, stk. 1, 5, 6, 7 og 9 i overgangsloven om MED-inddragelse.

Efterfølgende afholdes et fællesmøde den 2. juli 2026 mellem KommuneMED og AfdelingsMED for Ældre, Sundhed & Social, hvor delingsaftalen gennemgås samlet.

Endelig vil KommuneMED i december få en opdateret status på implementeringen af sundhedsreformen.

## **Beslutning**

*Gæster: Stabsleder Julie Therese Neidhardt og konsulent Anna Obel Magnussen fra Ældre, Sundhed & Social (ÆSS).*

Stabsleder Julie Therese Neidhardt gav først en hurtig indflyvning i forhold til sundhedsreformen. Der sker mange ændringer undervejs i processen, hvorfor den tids- og aktivitetsplan KommuneMED har fået præsenteret tidligere er blevet justeret en smule.

I forbindelse reformen laves der to typer aftaler mellem kommunen og regionen. Når det handler om opgaveoverdragelsen laves der horisontale samarbejdsaftaler, hvor den enkelte kommune stadig kan drifte hele eller dele af opgaven. Delingsaftalerne beskriver bodelingen ift. aktiver og passiver. Fra Albertslund Kommune vil forslag til en samarbejdsaftale med regionen være, at kommunen fortsat drifter patientrette forebyggelse. I forhold til den økonomiske bodeling er der kommet forskellige udmeldinger fra ministeriet, hvorfor der stadig er en vis usikkerhed.

Flytning af sundheds- og omsorgspladser er det, der vil berøre flest medarbejdere. Samlet set handler det om ca. 30 ansatte. I næste uge opstartes ønskeprocessen, hvor medarbejderne får mulighed for at ønske, hvor de gerne vil være fremadrettet.

Margit Krogh (Valggruppe B/SL) fortalte, at hun oplever, at det er ønskeprocessen, der skaber mest usikkerhed, men at informationer deles i takt med at ledelsen får dem – der er ikke tale om, at ledelsen i kommunen tilbageholder disse. Det er vigtigt at gentage dette løbende. Ledelsen opfordrer til, at man medarbejderrepræsentanterne henvender sig, hvis de bliver opmærksom på at der opleves usikkerhed, så dette kan adresseres. Dennis Blom Hansen (Valggruppe B/FOA Sosu) fortalte, at man i ÆSS AfdelingsMED har planlagt ekstraordinære møder, hvor det kun er reformen, der er på dagsordenen, og det fungerer rigtigt godt.

Ønskeprocessen er en særlig størrelse, som styres af overgangsloven. Den giver medarbejderne en mulighed for at ønske, hvor man gerne vil være. Men samtidig vil opgaver og lønsum være afgørende for medarbejderens fremtidige placering. Der bliver sendt breve ud i næste uge om ønskeprocessen og fristen er den 27/2. Der samles op herpå med HR & Løn primo marts. Der gives en mundtlig tilbagemelding til medarbejderne medio marts, hvorefter der udsendes høringsbreve til dem, som ikke kan få deres ønske imødekommet.

KommuneMED vil blive orienteret om udkast til delingsaftale den 21. april. KommuneMED og ÆSS AfdelingsMED er inviteret til et informationsmøde om den endelige delingsaftale den 2. juli.

### **Fraværende:**

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Mark Thorsø Roslind - AMR

### **Bilag**

Notat vedr. ønskeproces fra KL

Tids- og handlingsplan

**Fraværende** Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR

## Punkt 5: 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:

- Status på rengøringsudbuddet
- Kommunalt beredskab

### Beslutning

Forpersonskabet orienterede om følgende:

- Der er ikke en afklaring endnu på rengøringsudbuddet. Nu hvor De 5 Stjerner har opsagt aftalen, er det en del af forløbet, at de rengøringsmedarbejdere, der varetager rengøringsopgaverne i relation til kommunen er varslet opsagt. At medarbejderne er varslet opsagt, har ikke nogen betydning for, om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse i den konkrete situation.
- Alle kommuner har fået pålagt at styrke det kommunale beredskab men må selv finde ud af, hvordan opgaven løses lokalt. Det betyder, at der vil være forskelle kommunerne imellem. Albertslund Kommune har drøftelser med nabokommunerne om, hvordan opgaverne løses der. Helt overordnet har hver enkelt kommune et særligt ansvar for at kunne tage vare på svage borgere i 3 døgn, hvis strøm, vand og varmforsyningen ikke fungerer. Derfor er det vigtigt, at nødvendige medarbejdere kan møde ind på arbejdet og f.eks. få adgang til børnepasning, mens de er på job. I organisationen skal vi have nogle snakke om, at man som ansat kan stå i en svær situation, hvor man skal forlade sin familie og sandsynligvis ikke kan komme i kontakt med dem, mens man passer sit job og dermed udfører sin borgerpligt. Der kan også være ansatte, som bor i en fysisk afstand fra kommunen, som gør, at det ikke er muligt at møde frem, selvom man normalt har mødepligt på sit arbejde. Kommunen skal sikre sig, at der er ansatte nok på arbejde til at løse opgaverne. Ledelsen vender tilbage med et oplæg til drøftelse.

### Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Mark Thorsø Roslind - AMR

**Fraværende** Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR

## Punkt 6: 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.

### Beslutning

Hjemmeplejen har oplevet, at de store mængder sne har betydet, at det har været svært at komme frem til plejekrævende borgere. Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik) oplyste, at de ansatte i Miljø & Teknik har ryddet og fjernet store mængder sne. Kommunen må ikke snyrde på private fortove og indkørsler. Eftersom de borgere, der er plejekrævende, ofte ikke kan rydde sneen selv, er der måske en kommunikationsopgave i forhold til de pårørende. Veje og cykelstier ryddes efter et vinterregulativ, hvor der findes a og b veje. Regulativet skal snart evalueres. Miljø & Teknik vil tage fat i Hjemmeplejen.

Det er vigtigt at bakke op om de medarbejdere, der knokler løs for at rydde sne. På trods af deres store indsats udsættes de ofte for dårlige historier på de sociale medier.

KommuneMED bemærkede, at der har været en del Arbejdstilsyns sager på børneområdet og ønsker derfor, at afdelingen har en særlig opmærksomhed på, om der eventuelt findes arbejdsmiljøproblemer på området.

### Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Mark Thorsø Roslind - AMR

### Bilag

Udtræk Online AT 3. FEBRUAR 2026 - Alle sager

Udtræk Online AT 3. februar 2026 - Sager med frister

### Fraværende

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR

# Punkt 7: Orientering om fælleskommunale it-driftscentre

81.38.04-P00-2-25

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at information om fælleskommunale it-driftscentre tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

I forbindelse med økonomaftalen for 2026 blev det aftalt at samle kommunernes basale it-drift i 4-5 fælleskommunale enheder. Formålet er at styrke cybersikkerheden. Der blev ikke fastsat konkrete modeller for de nye enheder - kommunerne skal selv udvikle de rigtige løsninger. KL har etableret et programsekretariat, der skal understøtte processen. Sekretariatets første opgave er at kortlægge kommunernes nuværende it-infrastruktur.

Der orienteres om status på arbejdet med etablering af fælleskommunale it-driftscentre.

## Beslutning

Som den del af økonomaftalen for 2026 mellem regering og kommuner, skal der nationalt etableres 4-5 fælleskommunale it-driftscentre for at styrke cybersikkerheden i Danmark. Albertslund Kommune har et samarbejde med 11 andre kommuner i Det Storkøbenhavnske Digitaliseringselskab, men dette samarbejde er ikke stort nok til at kunne udgøre et driftscenter. Derfor undersøges der muligheder for at indgå i et bredere samarbejde.

Fra næste år skal der samarbejdes om servere og netværk, og fra 2030 flytter resten af området, hvilket kan få konsekvenser for nogle medarbejderes ansættelsesforhold. Det er vigtigt med god kommunikation og inddragelse af medarbejderne i processen.

## Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Mark Thorsø Roslind - AMR

## Fraværende

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR

## Punkt 8: Budget 2027

81.38.04-A00-1-25

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at MED-inddragelse i budgetprocessen for budget 2027 drøftes og tages til efterretning.

### Sagsfremstilling

KommuneMED drøftede budgetprocessen for budget 2027 på sit seneste møde den 11. december 2025. Her blev det aftalt, at KommuneMED får forelagt en revideret tidsplan i februar 2026. 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. En revideret plan for inddragelse af MED-organisationen i budgetprocessen præsenteres på mødet.

Politisk behandles sagen om justeringer i årets budgetproces af Økonomiudvalget den 3. februar og Kommunalbestyrelsen den 10. februar.

### Beslutning

Politisk er det besluttet, at måltallet for Budgetkatalog 2027 er 60 mio. kr. Det betyder ikke nødvendigvis, at der skal spares 60 mio. kr., blot at der skal findes forslag for dette beløb. Ud af de 60 mio. kr. er 20 mio. kr. et rådighedsbeløb, som politikerne kan bruge til omprioritering. I de seneste budgetaftaler er der brugt 3-5 mio. kr. til omprioriteringer.

I forhold til den samlede økonomi for kommunen vil der være tale om omprioriteringer, hvor der overføres budgetmidler fra andre områder til de specialiserede områder, hvor udgifterne er vokset med ca. 100 mio. kr., indenfor det seneste halvandet år. Områderne har allerede varigt fået tilført 30 mio. kr., og derudover 33 mio. kr. i 2026. Men selvom budgetterne er øget, så rækker det ikke. Dertil kommer, at det også er en udfordring at holde sig indenfor servicerammen. Det betyder, at enheder, der vil komme til at aflevere budgetmidler til de specialiserede områder, kan opleve det som en besparelse. Måltallet på 60 mio. kr. er fastsat under forudsætning af, at budgetterne holdes i 2026. Det er meldt ud til de relevante afdelinger, at stigningen i udgifterne skal bremses.

Der skal i forbindelse med budgettet findes ca. 22,5 mio. kr. til opsparing til en skole, samt 17,5 mio. kr. til øget anlægsinvesteringer. Det handler både om vedligehold af kommunale bygninger, veje, tunneller og broer og om nybyggeri.

Økonomiaftalen mellem regeringen og KL er ukendt, og der er ingen indikation af, om det vil gå den ene eller anden vej økonomisk for kommunen.

At finde forslag for 60 mio. kr. til budgetkataloget betyder, at der må kigges ind i servicereduktioner. Derfor er det vigtigt, at alle spiller ind med den viden, de har. Helt generelt er det vigtigt, at MED-systemet er en aktiv part i budgetprocessen.

Som noget ny i forbindelse med budgetprocessen kan borgerne komme med forslag til budgettet til fagudvalgene. Den 17. marts er der borgermøde. Medlemmerne af KommuneMED må meget gerne deltage.

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for, at det bliver italesat, at der kan blive tale om serviceforringelser. Der blev også talt om, at en nedbringelse af personaleomsætning og sygefravær kan bidrage til lavere vikarudgifter.

### Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Mark Thorsø Roslind - AMR

**Fraværende** Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søb (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR

# Punkt 9: Orientering om sygefravær for 4. kvartal 2025

81.28.00-P05-1-26

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at sygefravær for 4. 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

Til denne opgørelse er data for sygefraværet trukket direkte fra vores ledelsesinformationssystem for sygefravær (LIS), som alle ledere i Albertslund Kommune har adgang til. I LIS opgøres sygefraværet i bruttoarbejdstid (hvor en fuldtidsstilling består af 260 arbejdsdage á 7,4 timer, svarende til 1924 timer pr. år). Det adskiller sig fra de vanlige kvartalsstatusser, hvor sygefraværet plejer at blive opgjort i nettoarbejdstid (hvor en fuldtidsstilling består af 228 arbejdsdage á 7,4 timer, svarende til 1687,2 timer pr. år).

Selvom den bagvedliggende sygefraværsprocent beregnes på samme måde som vanligt, gør ændringen i opgørelsesmetoden, at tallet for det gennemsnitlige antal fraværsdage pr. medarbejder ændrer sig. Hvor fraværsprocenten tidligere blev ganget med 228 dage, ganges den i denne opgørelse med 260 dage. Det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder vil derfor fremstå højere sammenlignet med tidligere.

Skiftet i opgørelsesmetode skyldes dels et ønske om at ensrette informationen om sygefravær, og dermed at minimere risikoen for forvirring om det aktuelle niveau for sygefravær hos lederne. Dernæst gør skiftet til LIS, at afrapporteringen bliver mindre håndholdt. Data opdateres automatisk i LIS, og ændringer vil derfor slå igennem bagud og ikke kræve håndholdte genberegninger af tidligere data. Bilaget ”Ledelsesinformation om sygefravær i Albertslund Kommune” beskriver mere udførligt forskellen mellem opgørelsesmetoderne og konsekvenser ved ændringen.

Ind i mellem bliver sygefraværstal sammenlignet på tværs af kommunerne og hele landet. Det sker i medierne, ligesom Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) løbende udarbejder fraværsstatistikker, som kan anvendes til at sammenligne niveauer kommunerne imellem. Da sygefravær opgøres på mange forskellige måder, er det altid vanskeligt at sammenligne sådanne tal 1:1 med vores egne fraværsstatistikker. I tilfælde, hvor der måtte opstå tvivl om eller spørgsmål til det aktuelle fraværsniveau i Albertslund Kommune, vil Økonomi & Stab være behjælpelige med at sammenholde eksterne statistikker eller undersøgelser til vores egne data.

### *Status sygefravær 4. kvartal 2025*

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 1. kvartal 2025 til 4. kvartal 2025.

Sygefraværet i denne opgørelse er opgjort til 16,0 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit i Albertslund Kommune.

Med den hidtidige opgørelsesmetode svarer dette til 14,0 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit. Sammenlignet med 3. kvartal 2025, hvor det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder blev opgjort til 13,9, er der dermed tale om en lille stigning.

Sammenlignet med 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 18,0 (omregnet fra 15,8) sygedage pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet i den aktuelle opgørelse således i gennemsnit to dage 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 4. kvartal 2025.

Diagrammerne på side 1 viser data på kommuneniveau. Den røde streg er en illustrativ visning af, hvordan indmeldte måltal kan ses i LIS.

Tabellen på side 2 og frem giver overblik over udviklingen i sygefravær på afdelings- og enhedsniveau. Tabellen fra LIS adskiller sig en smule fra de tabeller, der plejer at følge med som bilag til sygefraværssagerne. Tabellen sammenligner alene med foregående kvartal, kort- og langtidsfravær vises i dage og ikke i procent, og tabellen indeholder ikke en kolonne med benchmark. Vedlagt sagen findes til gengæld en oversigt over de indmeldte måltal for sygefravær 2026, som kan sammenholdes med tabellen. Fremadrettet forsøges måltal indlagt i tabellen. 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 3. kvartal 2025 til 4. kvartal 2025 er der tale om en gennemsnitlig stigning på 1,2 dag pr. medarbejder.

I Børn, Sundhed & Velfærd er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 17,0 dage. Niveaulet er uændret mellem 3. kvartal 2025 og 4. kvartal 2025.

#### *Udvikling på afdelingsniveau*

I Økonomi & Stab er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 8,7 dage. Det svarer til et fald på 1,3 dag pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Borger, Arbejdsmarked & Erhverv er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 12,2 dage. Det svarer til en stigning på 2,3 dage pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Kultur, Fritid & Ejendomme er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 11,4 dage. Det svarer til en stigning på 0,1 dag pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Miljø & Teknik er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 15,4 dage. Det svarer til en stigning på 1,4 dage pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Børn & Familie er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 15,1 dage. Det svarer til en stigning på 2 dage pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Dagtilbud & Skole er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 16,2 dage. Det svarer til et fald på 0,6 dag pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

I Ældre, Sundhed & Social er det gennemsnitlige antal sygedage pr. medarbejder 18,8 dage. Det svarer til en stigning på 0,7 dage pr. medarbejder siden 3. kvartal 2025.

#### *Langtidsfravær (30 dage eller derover)*

På kommuneniveau udgør langtidssygefraværet i denne opgørelse 6,9 dage ud af de 16,0 dage. Det svarer til, at langtidsfraværet udgør 43 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

I 4. kvartal 2025 er der sket en lille stigning i sygefraværet.

Med henblik på at ensrette informationen om sygefravær ændres den beregningsmetode, der har været anvendt i forbindelse med kvartalsopgørelserne til Økonomiudvalget samt KommuneMED, så sygefraværstallene svarer til de tal, der kan ses i ledelsesinformationssystemet. Det betyder, at tallene, der viser sygefravær i dagsværk pr. årsværk, ser ud som om, de er steget, hvis der sammenlignes med tidligere kvartalsopgørelser.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at denne stigning overvejende er udtryk for, at tallene beregnes på en anden måde, og at man ikke sammenligner sygefraværstal, der beregnes på forskellige måder. Det antal sygefraværstimer, der står registret i fraværssystemet, er ikke ændret.

### Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Mark Thorsø Roslind - AMR

## Bilag

Ledelsesinformation om sygefravær i Albertslund Kommune

Sygefraværsoverblik-LIS\_4.kvartal 2025

Dagtilbud & Skole\_LIS\_4.kvartal 2025

Indmeldte måltal for sygefravær 2026

**Fraværende** Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR

# Punkt 10: Trivselsmåling og APV 2026

87.05.10-P05-1-24

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at information om Trivselsmåling og APV 2026 tages til efterretning

## Sagsfremstilling

Arbejdet med at forberede Trivselsmåling og APV 2026 er i fuld gang. Den overordnede tidsplan er justeret og ser nu ud som følger:

	2026											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
<b>1. Udvikling og planlægning</b>												
KommuneMED		11.02										
Referencegruppe	22.01											
Chefforum	Infomail	11.02										
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												
Tema dag for MED									X			
<b>3. Evaluering</b>												
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:

- Markedsafprøvning er gennemført og en aftale er indgået med Analyzer om gennemførelse af Trivselsmåling og APV 2026
- KommuneMED nedsatte den 10. marts 2025 en referencegruppe, der havde til opgave at drøfte og kvalificere oplæg fra HR & Løn med henblik på at metodevalg m.v. kunne afklares. Gruppen har mødtes 4 gang, senest den 22. januar 2026. Nu er referencegruppen nedlagt.
- Der er udsendt en informationsmail med tids- og aktivitetsplan til lederkredsen.
- StoreMED dag er flyttet til den 18. marts. Trio/arbejds miljøgruppe eller MED-udvalg fra alle kommunens arbejdspladser forventes at deltage.
- HR & Løn er i samarbejde med Økonomi & Indkøb samt It & Digitalisering i gang med at opbygge datafilen, der skal anvendes i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen.
- Spørgeskemaundersøgelse vil komme til at forløbe i perioden den 8. april til den 22. april.
- Hovedresultater præsenteres for KommuneMED og Chefforum den 5. maj
- Resultatrapporter frigives den 5. maj - der holdes webinarer den 5. maj, 6. maj og 11. maj for ledere
- Trivselsdialog på arbejdspladserne skal foregå i perioden den 11. maj til den 30. juni (deadline for handlingsplaner)
- 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.

Store MED dag fungerer som arbejdspladsens kick-off for målingen. Et foreløbigt program for dagen ser ud som følger:

- Velkomst
- Generel info om Trivselsmåling og APV 2026
- To arbejdspladser fortæller om, hvordan de fik en høj svarprocent ved seneste trivselsmåling
- Oplæg om spørgeskemaundersøgelsen herunder psykologisk tryghed
- MED/trio/arbejdsmiljøgrupperne arbejder selv (planlægger lokal proces)
- Oplæg om trivselsdialog og introduktion til procesværktøj
- MED/trio/arbejdsmiljøgrupperne arbejder selv (tester værktøj og planlægger trivselsdialogen)
- Tak for i dag

Hele MED-udvalg er velkomne til at deltage på dagen, men det er op til ledelsen lokalt at vurdere, om driften kan bære, at hele udvalget tager afsted sammen. I stedet kan trio eller arbejdsmiljøgruppen (fra arbejdspladser, der ikke har en trio) deltage. Deltagelse fra alle arbejdspladser forventes.

I uge 7 åbnes der for tilmeldinger via kursus-systemet Conference Communicator.

ArbejdspladsMED/trio/arbejdsmiljøgruppen tilmeldes samlet. Medarbejdere, der sidder i flere udvalg, deltager sammen med deres arbejdspladsMED/trio/arbejdsmiljøgruppe.

## **Beslutning**

HR & Løn arbejder på højtryk med Trivselsmåling og APV 2026. Særligt datafilen, der skal bruges i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen, fylder pt., idet denne skal kvalificeres, så vi fx ved, at medarbejderne står anført under de korrekte enheder.

KommuneMEDs referencegruppe har holdt sit sidste møde og er nu nedlagt.

Der er udsendt en mail ud til mailgruppen Alle ledere i kommunen med information om tids- og aktivitetsplan, Store MED dag m.v.

I det nye APV-system kan leder tilgå resultatrapporter samt oprette handlingsplaner. Når en leder opretter en handlingsplan, kan planen overdrages til en anden, f.eks. AMR. Når man får overdraget en handlingsplan fra sin leder, vil det ske ved, at man modtager en mail med et link til handlingsplanen. Herefter kan der arbejdes i planen. Leder vil stadig kunne se handlingsplanerne under sit område, selvom planerne er overdraget til en anden.

## **Fraværende:**

Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR, Henrik Harder (Kommunaldirektør), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd) og Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab)

**Fraværende** Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR, Henrik Harder (Kommunaldirektør), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab)

# Punkt 11: Ansøgning om lokale AKUT midler til Store MED dag

81.38.04-000-1-24

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at KommuneMED aftaler, at det resterende lokale AKUT-midler for overenskomstperioden 2024-2026 bruges på Store MED dag den 18. marts

## Sagsfremstilling

Store MED dag afholdes den 18. marts. Dagen bruges som kick off for Kommunens Trivselsmåling og APV 2026. HR & Løn vil anmode om, at KommuneMED aftaler, at de resterende lokale AKUT-midler for indeværende overenskomstperiode anvendes til at dække udgifter i forbindelse med Store MED dag.

Med forbehold for, at alle udgifter til aftalte aktiviteter i indeværende overenskomstperiode er bogførte, vil det dreje sig om ca. 42.000 kr. Overenskomstperioden udløber ved udgangen af marts, hvorefter ubrugte lokale AKUT midler skal afleveres til de centrale parter.

Parterne har aftalt, at de lokale AKUT-midler kan anvendes til aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, herunder:

- opdatering i lokale forhold,
- Introduktion af nye tillidsvalgte og ledere i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.,
- fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv.,
- øvrige aktiviteter for målgruppen.

## Beslutning

KommuneMED godkendte indstillingen.

### Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR og Henrik Harder (Kommunaldirektør)

### Fraværende

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR, Henrik Harder (Kommunaldirektør)

## Punkt 12: 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

Det er vigtigt, at der fortsat informeres om Trivselsmåling og APV 2026. Derudover intet at bemærke.

### Fraværende:

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR og Henrik Harder (Kommunaldirektør)

### Fraværende

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR, Henrik Harder (Kommunaldirektør)

## **Punkt 13: Eventuelt**

81.38.00-A00-5-25

### **Indstilling**

Eventuelt.

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt.

### **Beslutning**

Intet at bemærke.

### **Fraværende:**

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR og Henrik Harder (Kommunaldirektør)

### **Fraværende**

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Mark Thorsø Roslind - AMR, Henrik Harder (Kommunaldirektør)