

REFERAT KommuneMED d. 25-06-2025

Mødedato Onsdag d. 25. juni 2025 kl. 09:30

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

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering fra forperson og næstforperson.....	5
Orientering om arbejdsmiljø.....	7
Orientering om sygefravær 1. kvartal 2025.....	8
Orientering om beskæftigelsesreformen.....	11
Opfølgning på det ekstraordinære møde om handleplan for opbremsning i økonomien 2025.....	12
Status på Budget 2026.....	13
Proces for eventuelle personalereduktioner som følge af budget 2026.....	15
Plancher for MED- og arbejdsmiljøorganisationerne.....	16
Forslag om ændring af ArbejdspladsMED på døgnområdet.....	17
Tilpasning af MED- og arbejdsmiljøstruktur i Ældre, Sundhed & Social.....	18
Evalueringsrapport af MED-organisationen.....	21
Udpegning af interne undervisere på den obligatoriske MED grunduddannelsen.....	23
Orientering om AlbertslundPraktik.....	24
Temadrøftelse - attraktive arbejdspladser.....	26
Historier til videreformidling.....	28
Eventuelt.....	29

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-2-24

Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden til dagens møde.

Godkendelse af [referat af KommuneMEDs møde den 30. april 2025](#).

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at

1. dagsorden til dagens møde godkendes
2. referat af KommuneMEDs møde den 30. april godkendes

Beslutning

1. Dagsorden til mødet blev godkendt.
2. Referat af KommuneMEDs møde den 30. april 2025 blev godkendt.

Deltagere:

Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør)

Næstforperson Maiken Bryde Amisse - Valggruppe C (DLF)

Merete Winther – Valggruppe A (IDA)

Charlotte Jacobi - Valggruppe B (HK)

Margit Krogh – Valggruppe B (SL)

Dennis Blom Hansen – Valggruppe B (FOA/SOSU)

Ann Ellingsgaard – Valggruppe C (DS)

Henrik Ørberg Hansen - Valggruppe C (BUPL)

Mette Kraiberg Larsen – AMR

Mark Thorsø Roslind - AMR

Anneke Søe (Arbejdsmiljøleder)

Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd)

Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi & Stab)

Maria Schwartz Sauer (Leder HR & Løn)

Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Teknik & Miljø)

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

Referent:

Jette Fuglsang Vangsgaard

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

Punkt 2: Orientering fra forperson og næstforperson

81.38.04-P35-2-24

Indstilling

Forpersonskabet indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Forperson Henrik Harder og Næstforperson Maiken Bryde Amisse orienterer om:

- Fridage - herunder overenskomstbestemte fridage samt kutymefridage
- Lægebesøg i arbejdstiden
- MED konference 2025
- Referencegruppe vedr. Trivselsmåling og APV 2026
- Nye medarbejderrepræsentanter i KommuneMED

Beslutning

- *Nye medarbejderrepræsentanter i KommuneMED*

Der er udpeget 2 nye medarbejderrepræsentanter til KommuneMED i valgperioden 1. juni 2025 til 31. maj 2027. For valggruppe B er det Margit Krogh, der afløser Henrik Bakkendorf. Mette Kraiberg Larsen indtræder som arbejdsmiljørepræsentant i stedet for Anne Cecilie Børgesen. De øvrige medarbejderrepræsentanter fortsætter.

Maiken Bryde Amisse oplyste, at valggrupperne mellem sig er blevet enige om, at hun fortsat skal varetage posten som næstforperson i KommuneMED i den nye valgperiode.

- *Lægebesøg i arbejdstiden*

HR & Løn har lavet et notat, der beskriver reglerne for lægebesøg i arbejdstiden. Der findes tilsvarende info på medarbejdersiden ([link](#)).

Ved akut opstået sygdom, hvor medarbejderen er nødt til at tage til læge i arbejdstiden, sidestilles fraværet med sygdom, og der er ret til løn. Det kan f.eks. være akut opstået tandpine. Det kan også være ambulante hospitalsbehandling eller speciallægebesøg, der ikke kan placeres udenfor arbejdstiden. Almindelige lægebesøg og tandlægebesøg, psykologbesøg m.v., kan man typisk planlægge udenfor arbejdstiden, og vil være uden løn. Der blev fra medarbejderside opfordret til en præcisering af, at der gives tid til rimelig transporttid. HR & Løn følger op på dette.

Barns 1. og 2. sygedag kan man få, hvis driften i øvrigt tilsiger det. Dagene er beregnet til, at man kan finde alternative pasningsmuligheder. Barnets 1. og 2. sygedag er koblet til barnet – ikke forældrene. Begge forældre vil derfor ikke have ret til barns 1. og 2. sygedag i forbindelse med samme sygeforløb hos det samme barn. Har det ikke været muligt at finde alternativ pasning kan man efter aftale med sin leder bruge ferie-, fleks- eller omsorgsdage. Praksis er uændret fra tidligere. Ledelsen informerede om, at der fra Kommunalbestyrelsen er sendt en henvendelse afsted til KL og alle medlemmer af Folketinget med en opfordring til, at man i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger drøfter en udvidet ret til fravær i forbindelse med barnets sygedage i forhold til de nuværende bestemmelser i overenskomsterne.

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for notatet, som udrydder nogle af de misforståelser, der er opstået. Det blev oplyst at lægebesøg, der noteres som sygefravær, tæller med i arbejdspladsens sygefraværsopgørelse.

- *Kutymefridage*

HR & Løn har udarbejdet et notat om overenskomstfridage og kutymefridage nærmere bestemt 1. maj, Grundlovsdag, 24. december og 31. december. Der lægges op til, at man i Albertslund Kommune fremadrettet følger bestemmelserne i overenskomsterne om eventuelle fridage. Det betyder, at eventuelle kutymefridage, der er opstået over tid, påtænkes opsagt i løbet af juli med tre måneders varsel. Reelt vil det således have virkning første gang den 24. december 2025.

Baggrunden for den påtænke beslutning er, at man som arbejdsgiver ønsker at være tro mod de aftaler, parterne har indgået ved overenskomstforhandlingerne. Frihed udover det overenskomstbestemte er det noget, der politisk skal træffes

beslutning om samt være lovmæssig hjemmel til. HR & Løn har lavet et overblik over, hvad der gælder for de enkelte overenskomstgrupper.

Medarbejderrepræsentanterne fremhævede, at en sådan beslutning kan betyde, at der er forskellige regler for fridage for ansatte i samme enhed, og det kan påvirke arbejdsmiljøet. Der blev spurgt ind til, om der var tale om lukkedage, eller om medarbejderne må arbejde – evt. hjemme – på disse dage. Ledelsen oplyste, at hvis arbejdspladsen er lukket, så er der tvungen fri. Det betyder, at hvis man ikke har betalt frihed med hjemmel i sin overenskomst, skal man bruge af sine feriedage eller andre former for fridage – dog kun efter aftale med nærmeste leder.

KommuneMED vil bede de enkelte afdelingsMED drøfte, hvad en beslutning om opsigelse af kutymefridage kan have af betydning for den pågældende afdelings arbejdspladser, og hvordan en sådan beslutning bedst kan implementeres.

Det blev aftalt, at KommuneMED følger op på sagen.

- *MED-konference 2025*

MEDsamarbejdet afholder MED-konference 2025 den 4. november. Temaet er AI – kunstig intelligens i arbejdet. Det blev aftalt, at KommuneMED deltager. Man tilmelder sig til Jette som tilmelder KommuneMED samlet.

- *Trivselsmåling og APV 2026*

Referencegruppen har holdt sit første møde, hvor gruppen fortsatte de drøftelser KommuneMED påbegyndte på sit møde den 10. marts. Der er udsendt en forespørgsel til afdelingsMED om input til drøftelse af, om målingerne fortsat skal laves samlet, eller om de skal opdeles. Der blev spurgt til, om afdelingsMED selv får mulighed for at vælge mellem de forskellige modeller, eller om målingen bliver ens for alle. Det er ikke noget, som er drøftet, men det kan være en overvejelse for arbejdsgruppen.

- *Afdelingschef til Dagtilbud & Skole*

Det er desværre ikke lykket at finde det rette match til stillingen som afdelingschef for Dagtilbud & Skole, og derfor vil stillingen blive genopslået. Planen er, at stillingsopslaget offentliggøres inden sommerferien med henblik på, at stillingen besættes i efteråret.

Bilag

Brev til afdelingsMED fra KommuneMED, juni 2025

Indbydelse og tilmelding til konference om AI - kunstig intelligens.pdf

Notat om medarbejderes ret til løn under lægebesøg

Notat om Kutymefridage og overenskomstmæssige fridage

Punkt 3: Orientering om arbejdsmiljø

81.38.04-P35-2-24

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at orientering om arbejdsmiljø tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt forperson og næstforperson orienterer om arbejdsmiljø, herunder:

- Arbejdsmiljørepræsentanter i KommuneMED i valgperioden 1. juni 2025 til 31. maj 2027
- Udtræk fra arbejdstilsynet pr. 2. juni 2025 - oversigt over alle sager samt sager med frister incl. opfølgning

Beslutning

Orienteringen blev taget til efterretning. Det blev kvitteret for den nye kolonne i oversigterne, hvor man kan se opfølgning på henvendelser fra Arbejdstilsynet.

Bilag

Udtræk Online AT 2025 - 2. juni 2025 - Sager med frister

Udtræk Online AT 2025 - 2. juni 2025 - Alle sager

Punkt 4: Orientering om sygefravær 1. kvartal 2025

81.28.00-P05-6-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED drøfter orienteringen om status på sygefravær i Albertslund Kommune for 1. kvartal 2025 samt status på arbejdet med sygefravær.

Resumé

KommuneMED orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune for 1. kvartal 2025. I forlængelse heraf skitseres status på arbejdet med sygefravær.

Sagsfremstilling

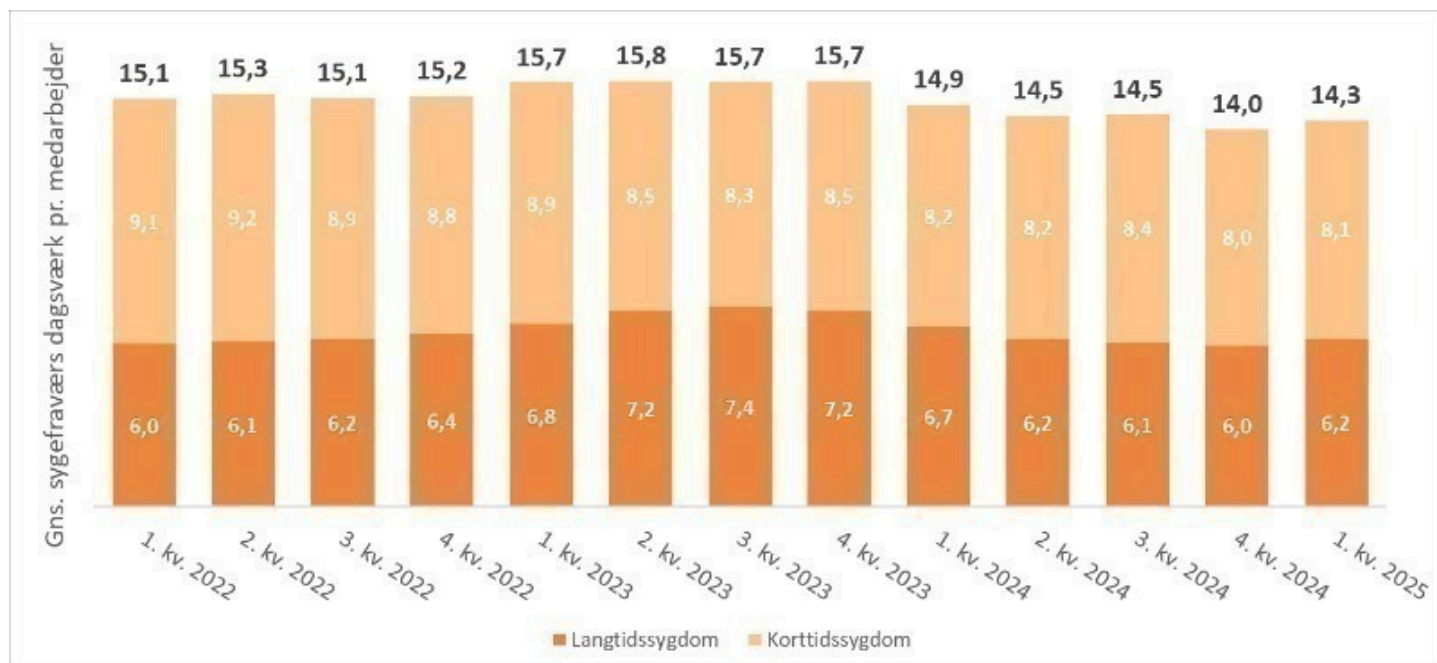
Status sygefravær 1. kvartal 2025

Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 2. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 14,3 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit. Der er således tale om en gennemsnitlig stigning på 0,3 dage pr. medarbejder i forhold til opgørelsen fra 4. kvartal 2024 (14,0 dagsværk pr. medarbejder). Udviklingen skyldes primært en stigning i langtidssygefraværet.

Sammenlignet med 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 15,8 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet således i gennemsnit 1,5 dag lavere pr. medarbejder.

Udviklingen på kommune niveau er illustreret i Figur 1 herunder:



Figur 1 - Kvartalsvis udvikling i sygefraværsdage pr. medarbejder i gennemsnit i Albertslund Kommune.

Udvikling på områdeniveau

Fra 4. kvartal 2024 til 1. kvartal 2025 er sygefraværet i gennemsnit faldet med 0,1 dag pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse. I Børn, Sundhed & Velfærd er sygefraværet i gennemsnit steget med 0,4 dag pr. medarbejder.

Udvikling på afdelingsniveau

Sygefraværet er i gennemsnit faldet med 0,5 dag pr. medarbejder i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, med 1,0 dag pr. medarbejder i Kultur, Fritid & Ejendomme og med 1,4 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab.

I Dagtilbud & Skole er sygefraværet i gennemsnit uændret i forhold til opgørelsen for 4. kvartal 2024.

I Miljø & Teknik er sygefraværet i gennemsnit steget med 1,6 dag pr. medarbejder. I Ældre, Sundhed & Social er sygefraværet i gennemsnit steget med 1,1 dag pr. medarbejder. I Børn & Familie er sygefraværet i gennemsnit steget med 1,0 dag pr. medarbejder.

Langtidsfravær (30 dage eller derover)

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 44 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procentpoint højere end i den seneste opgørelse.

Vedlagt sagen her er oversigt over sygefraværet henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed.

Langtidsfriske

Medarbejdere, som har under fem sygedage om året i minimum to år i træk, betragtes som langtidsfriske.

Andelen af langtidsfriske medarbejdere er uændret siden seneste kvartal, og 34 % af medarbejderne i Albertslund Kommune er således langtidsfriske pr. 1. kvartal 2025 efter denne definition.

Andelen udregnes ved udtræk i OPUS (rapport LPT169). Medarbejdere tæller som langtidsfriske, hvis de både i 2023 og i 2024 har haft mindre end 5,0 fraværsdagsværk.

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.

Som del af den forebyggende indsats udarbejder arbejdspladserne 1-årige måltal for deres sygefravær. Måltallene er tilgængelige i Ledelsesinformationssystemet.

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.

Samarbejdet mellem HR & Løn og fem ledere på Skole- og dagtilbudsområdet om en særlig lederunderstøttelse af sygefraværsarbejdet er fortsat i gang.

Den første af de to temadebatter om sygefravær, der indgik som del af Budgetaftale 2025, blev afholdt den 6. maj 2025 med fokus på SOSU-området. I efteråret følger den anden temadebat om sygefravær på pædagogområdet. Formålet er at skabe afsæt for en politisk drøftelse af, om der skal igangsættes yderligere initiativer til at nedbringe sygefraværet på disse områder.

Kommunens vision og politikker

Arbejdet med forebyggelse og håndtering af sygefravær er del af det tværgående arbejde med indikator 6 i organisationskompasset.

Samtidig er sygefraværsarbejdet konkret forankret i indsatsområde 3 i KommuneMEDs Plan MED 2024-2025.

Beslutning

For første gang i længere tid er der en lille stigning i sygefraværet i kommunen, hvilket viser, at en vedholdende indsats for nedbringelse af sygefraværet er vigtigt, herunder dialogen om hvordan vi håndterer sygefraværet og forebygger, at det opstår.

Sygefraværet er steget i Ældre, Sundhed & Social fra 14,4 til 15,5 dage pr. fuldtidsstilling, og fordi området er så stort, så påvirker det tallet for hele kommunen. Der er indført faste selvstyrende teams, og man ved fra andre kommuner, at sådanne forandringer ofte medfører en stigning i sygefraværet. I Dagtilbud & Skole vil der fremadrettet være et øget fokus på at nedbringe sygefraværet.

Fra medarbejdersiden blev det oplyst, at der er en oplevelse af, at der i sygefraværssamtalerne er mest fokus på, at samtalerne afholdes og ikke så meget på det forebyggende. Det er godt, at samtalerne holdes, men det kan skabe lidt uro i organisationen, fx når medarbejdere, der normalt ikke er syge, modtager en indkaldelse til en sygefraværssamtale i e-Boks.

Oplevelsen af, om der i samtalerne er opmærksomhed på, at samtalerne også handler om, hvad arbejdspladsen kan gøre for at hjælpe, er forskellig. Der er således et behov for at have fokus på kvalitet i samtalen og forebyggelse.

Der er udarbejdet to forskellige skabeloner til indkaldelse til sygefraværssamtaler, hvor den ”alvorlige skabelon” bruges, når det kan få ansættelsesretlige konsekvenser. Der opfordres til, at man taler med en personalejurist, når man ønsker at gøre brug af denne skabelon.

Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at alle sager om sygefravær er unikke situationer, og uanset hvordan man formulerer teksten, så kan der opstå misforståelser. Indkaldelserne skal sendes i e-Boks grundet GDPR-regler, men lederen kan godt sige til sin medarbejder, at vedkommende skal være opmærksom på, at der kommer en indkaldelse.

KommuneMED opfordrer til, at afdelingsMED drøfter forebyggelse og håndtering af sygefravær i forbindelse med udvalgets almindelige, løbende opfølgning på sygefravær.

Bilag

Sygefravær pr 1 kvartal 2025_ afdelinger

Sygefravær pr 1 kvartal 2025_ enheder

Punkt 5: Orientering om beskæftigelsesreformen

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse Kristine Klæbel indstiller,
1. at orientering om beskæftigelsesreformen tages til efterretning

Resumé

Der orienteres om beskæftigelsesreformen.

Sagsfremstilling

I forbindelse med Beskæftigelsesreformen, som udrulles af 3 omgange pr. 1/2 2026 samt 1/7 2026 og 1/1 2027, vil der komme væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne for medarbejderne på beskæftigelsesområdet i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv.

Ændringerne vil have betydning for hvilke borgergrupper, medarbejderne skal arbejde med og i hvilket omfang, ligesom metoder og tilgange vil ændre sig. S sammensætningen af borgere bliver bredere, og en del opgaver vil kræve en mere helhedsorienteret rolle i sagerne samt et mere tværgående samarbejde på tværs af afdelinger i Albertslund Kommune.

Reformen indebærer også en større besparelse på 14,9 mio. kr. over de kommende år hen imod 2030, hvor de største besparelser træder i kraft i 2026 og 2027. Besparelserne i 2026 udgør 5,3 mio. kr.

Borger, Arbejdsmarked & Erhverv vil udarbejde udvidelsesforslag i den kommende budgetproces, hvor der lægges op til en politisk stillingtagen til, hvordan indsatsen overfor borgerne skal se ud fremadrettet. En mindre aktiv indsats overfor borgerne indebærer en risiko for længere ledighed og et større antal ledige, hvilket vil have negativ betydning for kommunens økonomi. En aktiv indsats overfor borgerne vil kræve, at der afsættes årsværk til dette arbejde.

Kommunalbestyrelsen blev præsenteret for den nye Beskæftigelsesreform på et Temamøde den 26/5. Slides fra temamødet kan ses som bilag.

Beslutning

Reformen har været på trapperne i 2 år, og nu er de politiske aftaler på plads. I sidste måned blev der afholdt et temamøde for Erhvervs- og Beskæftigelsesudvalget, hvor resten af Kommunalbestyrelsen også deltog. De slides, der blev anvendt på temamødet, er vedlagt som bilag til dagsordenen.

Reformen betyder, at der kommer nogle besparelser. I 2026 er det 5,3 mio. kr., og det kan få personalemæssige konsekvenser.

I reformen ligger også en ændring i opgørelser af målgrupper. Nu skal man politisk beslutte, hvordan man vil lave beskæftigelsesindsatser i kommunen, og dette sker samtidig med, at der fjernes ressourcer fra området. Begge dele betyder noget for medarbejdernes opgaveløsning.

Der er nedsat en styregruppe, som koordinerer indsatsen. At al information videreformidles til medarbejderne og afdelingsMED er en vigtig del af processen.

De store ændringer betyder også, at beskæftigelsesområdet ikke skal levere besparelsesforslag til budgetkataloget, men området må gerne komme med investeringsforslag, der kan bidrage til at få borgere hurtigere i arbejde.

Fra medarbejdersiden blev der fremhævet, at usikre tider betyder meget for arbejdsmiljøet, så information og dialog er vigtigt og bør være en særlig opmærksomhed.

Bilag

Beskæftigelsesreformen (præsentation 26. maj)

Punkt 6: Opfølgning på det ekstraordinære møde om handleplan for opbremsning i økonomien 2025

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at eventuelle spørgsmål og kommentarer vedrørende handleplan for opbremsning af økonomien 2025 drøftes

Resumé

Drøftelse af spørgsmål vedrørende handleplan for opbremsning af økonomien 2025

Sagsfremstilling

Som aftalt på det ekstraordinære KommuneMED møde den 18. juni tages der en drøftelse af eventuelle spørgsmål og kommentarer i forbindelse med handleplanen for opbremsning i økonomien 2025.

Beslutning

Ledelsen oplyste, at der er kommet nogle spørgsmål om, hvorfor er der ikke taget højde for et stort merforbrug i forbindelse med indgåelse af budget 2025.

Udgangspunktet for budgetforhandlingerne er en økonomisk status pr. 30. august i det indeværende år. Den 30. august 2024 var der ikke udsigt til et så stort merforbrug. Man kunne se, at specialundervisningsområdet formodentligt ville slutte året med et merforbrug, og det blev der taget højde for i budgetlægningen. De merforbrug, der er kommet, var således ukendt viden på det tidspunkt.

Regnskabet for 2024 viser, at Albertslund Kommune samlet set gik ud af 2024 med et mindre forbrug, men de områder, der endte året med et merforbrug, skal håndteres. Denne udfordring er blevet større, og derfor er det vigtigt at få bremset de voksende udgifter. Der er ikke penge i kassen til at dække stigende udgifter, så pengene kan kun findes ved besparelser. Med den iværksatte handleplan udvises rettidig omhu. Der er ikke opsagt medarbejder som følge af handleplanen, og hvis handleplanen holder, er det ikke tanken.

I det igangværende budgetarbejde tages der højde for udgiftsstigningerne. Der er et vist serviceniveau, som kommunen skal leve op til, men der vil blive kigget på arbejdsgange m.v. med henblik på, at pengene bruges bedst muligt til gavn til borgerne.

Det er en generel problemstilling i kommunerne, at udgifterne vokser på områderne, og mange kommuner har måtte genåbne deres budgetter. Det ønsker man så vidt muligt at undgå i Albertslund Kommune.

På børneområdet skaber de voksende udgifter og budgetarbejdet usikkerhed blandt medarbejderne. Ledelsen oplyste, at der er igangsat et arbejde med at afdække, om man på området kan arbejde anderledes.

Fra medarbejderside blev der opfordret til, at det kommunikeres ud i organisationen, at der er tale om en opbremsningsplan, og at der ikke er indført et absolut ansættelses- og indkøbsstop i kommunen. Det blev også opfordret til, at man på arbejdspladser, hvor ansættelser udskydes til årsskiftet, overvejer hvilke opgaver, der kan udskydes af hensyn til de resterende medarbejdere, som kommer til at løbe hurtigere. Politisk bør der også være en bevidsthed om, at tingene kan tage længere tid.

Punkt 7: Status på Budget 2026

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at orientering om status på Budget 2026 drøftes og tages til efterretning

Resumé

KommuneMED orienteres om status på budget 2026.

Sagsfremstilling

KommuneMED orienteres om status på det igangværende budgetarbejde, herunder de analyser, der er udarbejdet i forbindelse med budgetarbejdet på følgende områder:

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

Analyserne præsenteres og drøftes.

Beslutning

Der er lavet 3 analyser, som vil indgå i budgetarbejdet. Analyserne skal samlet set generere forslag svarende til 2,5 mio. kr. til budgetkataloget.

- *Administration og ledelsesspænd*

Analysen er lavet med afsæt i de nøgletal, der kommer hvert år i januar fra Kommunaløkonomisk Forum samt egne tal.

Analysen viser, at Albertslund Kommune ligger relativt højere på administrationsudgifter end kommuner, der ligger samme sted på det sociale indeks. Det er i særdeleshed udgifter til myndighedsopgaver, der ligger højere. Dette kan bl.a. forklare med politiske beslutninger om kommunens serviceniveau, f.eks. har man prioriteret at have et kontrolteam. Der er også nogle tekniske forhold i måden at kontere på, som har betydning for, hvordan kommunen ender, når man opgør administration.

Der er lige lavet nye tal, hvor Albertslund Kommune er faldet en del. En forklaring er bl.a. en ændret konteringspraksis på it-området.

Ledelsesspændet afspejler den måde, man har valgt at organisere sig på i kommunen.

- *Socialområdet*

Komponent har udarbejdet en dataanalyse af det sociale område.

På det børne- og ungeområdet har der egentlig været budgetlagt fint, men specialskoletilbud adskiller sig ved, at der her er en voldsom økonomisk vækst. Der er også stigende udgifter på anbringelser.

På voksensocialområdet er Albertslund Kommune den kommune, der har de største udgifter, og hvis man kigger på antallet af borgere, der modtager et tilbud, så er udgifterne relativt høje. Der er set på kommuner der er sammenlignelige på det socioøkonomiske indekse. Her er udgifterne lavere, hvorfor området skal gennemgås.

- *Tværkommunale samarbejder*

Der er igangsat en dialog med Glostrup og Brøndby Kommune om, hvor der eventuelt kunne være et potentiale for samarbejde. Teknik og Miljøområdet er udvalgt som det første. Her kigges der på 3 udvalgte områder, som gennemanalyseres, f.eks. vintervagt-tjenesten.

Bilag

Præsentation af analyse af tværkommunalt samarbejde.pdf

Præsentation af analyse af administration og ledelsesspænd.pdf

Præsentation af analyse på socialområdet.pdf

Punkt 8: Proces for eventuelle personalereduktioner som følge af budget 2026

81.00.00-G01-11-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller, at KommuneMED drøfter

1. udkast til tidsplan
2. forslag til fælles kriterier

Resumé

Sagen omhandler drøftelse af tidsplan for eventuelle personalereduktioner som følge af budget 2026, samt en drøftelse af forslag til fælles kriterier.

Sagsfremstilling

Tidsplan for personalereduktioner som følge af vedtagelsen af budget 2026

Personalejura har i lighed med tidligere år udarbejdet et udkast til tidsplan for gennemførelse af eventuelle personalereduktioner umiddelbart efter budgettets vedtagelse. Tidsplanen er vedlagt som bilag. Planen afspejler processen fra tidligere tidsplaner, dog er den justeret således, at fristerne i Varslingsloven iagttages.

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

Fælles kriterier

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

De fælles kriterier, som tidligere er besluttet, er:

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

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

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

Beslutning

Tidsplanen samt fælles kriterier for eventuelle personalereduktioner er gengangere fra de seneste år. Selve opsætningen af tidsplanen er dog ændret, bl.a. har MED-organisationen samt tillidsrepræsentanternes og de faglige organisationer nu fået hver sin kolonne med aktiviteter/opgaver.

Der gælder særlige regler for masseafskedigelse. Forventningen er, at disse regler ikke vil blive aktuelle i forbindelse med budget 2026.

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for den nye opsætning af tidsplanen, som er mere overskuelig end den tidligere oversigt.

Bilag

Tidsplan for eventuelle personalereduktioner som følge af Budget 2026

Punkt 9: Plancher for MED- og arbejdsmiljøorganisationerne

81.38.04-A21-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at de opdaterede plancher for MED- og arbejdsmiljøorganisationerne godkendes

Sagsfremstilling

Vedhæftet fremsendes plancher for den samlede organisering af MED og arbejdsmiljøorganisationen. Plancherne er opdateret pr. 18. juni 2025, med undtagelse af organisationsplanerne for Miljø & Teknik som ikke er fremsendt endnu.

Ændringer i organisationsplanerne er tidligere godkendt i individuelle enkeltsager, der har været fremsendt til KommuneMED.

Lovgrundlag

Det følger af rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse at KommunMED skal "tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse" § 9, stk. 2

Der henvises endvidere til §§ 4, stk. 3 og § 11 i den lokale MED-aftale om godkendelse af henholdsvis MED- og arbejdsmiljøorganisationen samt arbejdsmiljølovgivningen.

Beslutning

Botilbuddet Hjulet skal tilføjes i planen over Arbejdsmiljøorganisationen. Ændringerne i Miljø & Teknik udestår, men vil komme med næste gang.

KommuneMED tog organisationsplanerne til efterretning.

Bilag

Organisationsplan MED 2025 - revideret 18.06.2025

Organisationsplan AMO 2025 - Revideret 18.06.2025

Punkt 10: Forslag om ændring af ArbejdspladsMED på døgnområdet

81.38.05-G01-1-25

Indstilling

Afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social indstiller,

1. at de tre arbejdspladser med personalemøder med Med-status på henholdsvis Boligerne Herstedøster Sidevej, Bofællesskabet Humlehuset og Bostøttekorpsset Hjulet sammenlægges til ét arbejdspladsMED.

Resumé

Grundet organisationsændringer i oktober 2024 ønsker de tre arbejdspladser under døgnområdet at lægges sammen til et fælles arbejdspladsMED. De tre arbejdspladser på døgnområdet udgøres af Bofællesskabet Humlehusene, Boligerne Herstedøster Sidevej og Bostøttekorpsset Hjulet.

Sagsfremstilling

For at give et bedre og bredere samarbejde og mulighederne for faglig kvalificering af området er døgntilbud til voksne på det sociale område sammenlagt i oktober 2024 under ledelse af Dorte Kim Westrup. Boligerne Herstedøster sidevej og bofællesskabet Humlehusene forventes endvidere sammenlagt i fælles tilbud i 2028.

Som følge af ovenstående organisationsændring foreslås det, at de tre tilbud overgår fra at have egne personalemøder med MED-status til at have et fælles arbejdsplads-MED.

Sammensætning af faggrupper på de tre tilbud ser således ud:

- FOA – SOSU personale: 1 medarbejder
- FOA – Pædagogmedhjælpere: 2 medarbejdere
- FOA teknisk service: 1 medarbejder
- SL – Socialpædagoger: 27 medarbejdere
- HK – Administrativ medarbejder: 1 medarbejder

Alle faggrupper tilhører valggruppe B.

Efter det netop afholdte valg foreslås det nye arbejdspladsMED sammensat som følger:

Område	MED repræsentant
Herstedøster Sidevej	Camilla Højen TR
Herstedøster Sidevej	Anders Surel Hansen AMR
Humlehusene	Birgitte Rosen Balder AMR
Hjulet	Dea Olsen MED repræsentant

Beslutning

KommuneMED godkendte indstillingen.

Punkt 11: Tilpasning af MED- og arbejdsmiljøstruktur i Ældre, Sundhed & Social

00.15.00-G01-2-25

Indstilling

Afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social indstiller,

1. at Plejeboligområdet får ét arbejdspladsMED på tværs af Humlehusene og Albertshøj og udvider fra 5 til 6 medarbejderrepræsentanter
2. at myndighedsområdet etablerer ét fælles arbejdspladsMED
3. at myndighedsområdet udvider med 2 arbejdsmiljørepræsentanter mhp. at styrke TRIO samarbejdet

Resumé

På baggrund af en organisationsjustering i Ældre, Sundhed & Social indstilles, at berørte enheder i afdelingen igangsætter en involverende proces for tilpasning af MED- og arbejdsmiljøstruktur.

Sagsfremstilling

Ældre-, sundheds- og socialområdet står over for store forandringer som følge af bl.a. de store reformer på området. Ledergruppen har på den baggrund defineret følgende pejlemærker for ÆSS, som vi tror på, kan ruste organisationen til de kommende års udviklings- og omstillingsarbejde:

- Et styrket helhedsorienteret blik på borgeren
- Styrket forebyggelsesperspektiv i alle vores indsatser
- Fokus på nye samarbejdsformer, som skal binde os sammen – både internt i ÆSS og på tværs af kommunen
- Frisættelse som en ny ledelsesdisciplin
- Et stærkt økonomifokus og fælles mål om at bringe området i økonomisk balance

For at ruste ÆSS til fremtiden, er der på denne baggrund i april og maj 2025 under inddragelse af MED-systemet foretaget en justering af organiseringen i ÆSS. Baggrund, indhold, tidsplan og orientering til medarbejderne kan ses i vedlagte bilag.

Som følge af organisationsjusteringen foreslås, at der igangsættes en involverende proces med tilpasning af MED- og arbejdsmiljøstrukturen. Jf. [MED-Rammeaftalens § 4](#), fremgår det, at MED-strukturen skal matche ledelsesstrukturen. Videre fremgår det af § 4, stk. 1 i rammeaftalen, at strukturen aftales lokalt og at udvalgsstrukturen skal aftales således, at den tilgodeser to hensyn: For det første kommunens behov for en struktur, der medvirker til en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater, der skabes. For det andet medarbejdernes behov for en struktur, der giver en reel mulighed for indflydelse og medbestemmelse i stedet for en formel adgang hertil.

Det videre arbejde med tilpasning af MED- og AMR-struktur

Gældende for plejeboligområdet

Plejeboligområdet samles under ét med Camilla Pedersen som områdeleder. Der igangsættes et arbejde med etablering af ét arbejdspladsMED, som går på tværs af Humlehusene og Albertshøj mhp. understøtte ensartethed på tværs. Endvidere også et hensyntagen til ressourceforbruget jf. Rammeaftalen § 4, stk. 1. I den sammenhæng ønskes det at udvide med en medarbejderrepræsentant fra 5 til 6 mhp. at sikre bred repræsentation.

AMR-strukturen forbliver uændret på henholdsvis Humlehusene og på Albertshøj

Gældende for Myndighed

Det etableres en myndighedsafdeling, hvor der ansættes en myndighedsleder i den nuværende vakante stilling med tiltrædelse 1. august 2025. Myndighed udgør således Visitation, Socialenheden for voksne, Hjælpemiddelvisitationen og Hjælpemiddeldepotet.

I dag er der i den Sundheds- og Socialfaglige Myndighed 22 medarbejdere, 2 teamledere og 1 myndighedsleder. Når Myndighedsområdet samles 1. august vil afdelingen samles med yderligere 15 medarbejdere og en teamleder. Det betyder, at Myndighed samlet vil være 37 medarbejdere, 3 teamledere og 1 myndighedsleder. Myndighed bliver derved over 25 medarbejdere, og der skal derfor jf. MED-aftalen etableres et arbejdspladsMED - fremfor som det er i dag personalemøde med MED-status.

Der igangsættes et arbejde med etablering af ét arbejdspladsMED for det samlede område.

Myndighed AMR-struktur

I dag er der én AMR for Hjælpemidler/hjælpemiddeldepot, og én AMR der dækker Socialenheden for voksne og Visitationen. Myndighed er fremover organiseret i 3 enheder under Myndighed med hver en teamleder. Med en AMR i hver af de 3 enheder skabes rammerne for et solidt og medarbejdernært arbejdsmiljøarbejde, hvor bl.a. særlig forebyggelse og håndtering af tiltagende udfordrende borgerkontakter skal håndteres. Der er således tale om en udvidelse med en AMR for socialenheden. Endvidere ønskes en udvidelse med en AMR for hjælpemiddeldepotet, da hjælpemiddelvisitationen og hjælpemiddeldepotet dels ikke er fysisk placeret på samme adresse og dels udfører meget forskelligartet arbejde i form af hhv. kontorarbejde og håndværksarbejde på lager.

Gældende for Sundhed og forebyggelse

Hjælpemiddelvisitation og hjælpemiddeldepotet træder ud af det nuværende Hjælpemidler og Træning, mens og Aktivitets- og træningscenteret samles med resterende enheder. Desuden omdøbes Hjælpemidler og Træning til Sundhed og forebyggelse. Sundhed og forebyggelse ledes af Sophie Dahl Brohus. Ændringen træder i kraft pr. 1. august 2025.

Når Sundhed og forebyggelse samles 1. august, vil enheden fortsat bestå af flere end 25 medarbejdere, og MED vil derfor fortsat være organiseret som arbejdspladsMED.

Enheden vil arbejde videre med, hvordan Træning- og aktivitetscenteret også sikres medindflydelse i MED-organiseringen.

AMR-struktur forbliver uændret.

Gældende for Staben

En fælles tværgående stab udbygges med uddannelsesområdet som er to medarbejdere. Staben har personalemøder med MED-status og en AMR. Der er for nuværende 16 medarbejdere i staben, og efter ændringen 18 medarbejdere. Det ligger under grænsen for, hvornår afdelingen overgår til arbejdspladsMED. Derfor medfører organisationsjusteringen ikke nogen ændringer i Stabens MED-struktur.

AMR-struktur forbliver uændret.

Gældende for Bostøtte og aktivitet

I dag er der i Bostøtte og aktivitet 30 medarbejdere og 1 teamleder og 1 leder organiseret i to enheder med forskellige funktionsområder. Når Aktivitets- og træningscenteret samles med Sundhed og Forebyggelse vil afdelingen bestå af 26 medarbejdere og 1 teamleder og 1 leder. Det betyder, at enheden fortsætter med den nuværende Med og AMR-struktur i de to enheder.

Beslutning

Fra medarbejderside blev det oplyst, at der generel var en positiv stemning om forslaget, især hvis området samles. Der er dog samtidig nogle bekymringer i forhold til, om alle medarbejders holdninger kan komme med. Det er usikkerhed om,

hvordan pladserne skal fordeles og en bekymring om, at arbejdsmiljørepræsentanten i udvalget vil få en stor opgave. Medarbejdersiden foreslog, at der indhentes referater af drøftelserne om den nye MED-struktur fra de nuværende arbejdspladsMED.

Dagsordenspunktet udsættes til næste ordinære møde. Der indhentes referater fra de nuværende arbejdspladsMED, som vedlægges sagen som bilag.

Bilag

Orientering om organisationsjustering i ÆSS som følge af høringsproces.pdf

Organisationsjustering i ÆSS_03.04.25.pdf

Punkt 12: Evaluering af MED-organisationen

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at KommuneMED drøfter og evaluerer MED-organisationen

Resumé

KommuneMED har ønsket at evaluere MED-strukturen efter den blev ændret i 2023.

Sagsfremstilling

KommuneMED vedtog [den 15. november 2023](#) en ny MED-aftale for Albertslund Kommune med en ændring af MED-strukturen. Ændring kom på baggrund af en større organisationsændringer og betød, at der blev etableret MED-udvalg på afdelingsniveau, som afløser for de daværende ad hoc MED dialogmøder på afdelingsniveau.

Konkret har det betydet, at alle sager, hvor beslutningskompetencen ligger hos afdelingschefen, nu behandles i afdelingsMED. Tidligere har disse sager skullet MED- behandles i KommuneMED eller på ad hoc møder. MEDorganiseringen svarer dermed til de forskellige niveauer i ledelsesstrukturen.

I henhold til MED Rammeaftalens § 4, stk. 1 skal den lokale MED udvalgsstrukturens aftales "...således, at den tilgodeser 2 hensyn: *"For det første kommunens behov for en struktur, der medvirker til en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater, der skabes. For det andet medarbejderens behov for en struktur, der giver en reel mulighed for indflydelse og medbestemmelse i stedet for en formel adgang hertil."* (MED-håndbogen, s. 30)

Udvalgsstrukturen skal således opbygges, så den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Chefforum gennemførte den 4. juni [en drøftelse af sammenhængen i MED-organisationen](#) herunder, hvordan sammenhængen eventuelt kan understøttes yderligere organisatorisk og fra ledelsens side.

Chefforum var overvejende positive, selvom kobling og tilbageløb til KommuneMED ikke altid er tydelig for dem. Der var ønske om, at møderne i MED-organisationen koordineres med henblik på at sikre mere gennemsigtighed og bedre samspil. Det kunne f.eks. være gennem et fælles årshjul.

I dag er praksis således, at afdelingsMED-sekretærene får udleveret forslag til KommuneMEDs årshjul, når det er udarbejdet, med henblik på at årshjulet kan bruges ifm. planlægning af afdelingsMEDs møder i det kommende år. I 2024 blev forslag til årshjul 2025 præsenteret på afdelingsMED-sekretær netværkets møde den 5. november. Formelt blev årshjulet aftalt af KommuneMED den 11. december 2024.

Baglandsarbejdet forud for KommuneMEDs møder foregår i henholdsvis kontaktudvalget og Chefforum. Dagsorden til KommuneMED frigives en uge før møderne og referatet er typisk klar ca. en uge efter.

HR & Løn anbefaler, at AfdelingsMEDs møder planlægges, så de falder kort tid efter KommuneMEDs møder, og at der på dagsordenen optræder et fast dagsordenspunkt, hvor forpersonskabet eller en medarbejder-/ledelsesrepræsentant, der har plads i KommuneMED, informerer om indholdet på KommuneMEDs seneste møde. Til orientering er Kultur, Fritid & Ejendomme den eneste afdeling, der ikke har en medarbejder- eller ledelsesrepræsentant i KommuneMED i valgperioden 1. juni 2025 - 31.05.2027.

Det vil være problematisk at fastlægge en egentlig tidsbegrænset periode, hvor AfdelingsMEDs møder skal afholdes, idet MED-udvalgene har mandat til at fastlægge deres egne mødeplan.

KommuneMED drøfter erfaringer med den nye struktur med afsæt i de 2 hensyn, der beskrives i Rammeaftalen samt formålet i den lokale MED-aftale (§ 1). Medarbejderrepræsentanterne kvalificerer drøftelsen med meldinger og synspunkter indhentet fra baglandet.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Beslutning

Det er ca. 1,5 år siden afdelingsMED blev etableret, og det er aftalt, at KommuneMED efter noget tid skulle evaluere den nye MED-struktur. Baggrunden for etableringen af afdelingsMED var, at der var for langt mellem arbejdspladsMED og KommuneMED, og derfor var der et ønske om at etablere et afdelingsMED.

Ledelsen oplyste, at der har været en drøftelse i Chefforum om sammenhæng i MED-organisationen.

Afdelingscheferne ønsker, at der stadig laves tættere kobling mellem niveau 1 og 2 i MED-organisationen. Der var ønske om et koordineret årshjul for hele MED-organisationen.

Medarbejderne oplever, at afdelingsMED fungerer rigtig godt, og man får man nogle gode drøftelser. Der var enighed om, at afdelingsMED skal have en berettigelse i sig selv og ikke blot drøfte ting fra KommuneMED. Blandt medarbejderne er der en oplevelse af, at AfdelingsMED har givet øget adgang til medindflydelse og medbestemmelse.

Der er også brugt tid på at få kontaktudvalget til at bakke op om strukturen. Nu sidder næstforpersoner fra alle AfdelingsMED i kontaktudvalget, og det kan bidrage til en endnu tættere kobling. Det blev også fremhævet, at AfdelingsMED også selv har en opgave i forhold til at koble sig tættere på arbejdspladsMED.

Netværket af afdelingsMED sekretærer fungerer godt, for de bliver godt klædt på til at hjælpe forpersonskabet.

Der blev talt om, at det er vigtigt, at det tydeligt fremgår, om der forventes en tilbagemelding fra afdelingsMED, når KommuneMED sender noget ud til udvalgene.

Der arbejdes videre med et vejledende årshjul, idet MED-udvalgene, jf. lokalaftalen, selv kan beslutte, hvor ofte der er behov for at mødes.

Punkt 13: Udpegning af interne undervisere på den obligatoriske MED grunduddannelsen

81.38.00-A00-3-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at KommuneMED træffer beslutning om anvendelse af egne undervisere til den obligatoriske MED grunduddannelse med henblik på nedbringelse af antallet af tillidsvalgte medarbejdere samt udpegede ledere og afdelingschefer, der endnu ikke har deltaget i den obligatoriske uddannelse
2. at det aftalte hold den 15. og 16. september 2025 med ekstern PUF underviser aflyses og erstattes af interne undervisere

Resumé

En opgørelse, lavet af HR & Løn, har vist, at der er et meget stort antal tillidsvalgte medarbejdere, der endnu ikke har deltaget i den obligatoriske MED grunduddannelse. Dette betyder, at der er behov for at gennemføre yderligere uddannelser i indeværende og starten af næste år, end det allerede planlagte hold med ekstern underviser i september 2025. Det er et krav, at denne uddannelse gennemføres indenfor det første år af funktionsperioden.

Sagsfremstilling

Hvis Albertslund Kommune skal leve op til bestemmelser i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, skal der afholdes 4-6 obligatorisk MED grunduddannelser indenfor det næste år. Da der ikke er økonomiske midler til at gennemføre så mange hold med ekstern underviser, anbefaler HR, at der udpeges interne undervisere til at gennemføre uddannelserne.

Der henvises til uddybning i vedhæftede notat om intern undervisning i obligatorisk MED grunduddannelse.

Økonomi

Fremgår af vedhæftede notat.

Lovgrundlag

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Bilag 13 Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet.

Beslutning

I forbindelse med anmeldelse af valg til MED-organisationen er det blevet tydeligt, at flere medlemmer endnu ikke har gennemført den obligatoriske MED-uddannelse, jf. MED-rammeaftalen.

Der er derfor et ønske om, at der kan planlægges flere uddannelsesforløb. I HR & Løn er der 2 MED-undervisere, så det vil være muligt at afholde kurserne internt i kommunen. Det betyder også, at der laves lidt større hold og kan spares på udgifterne. Uddannelse med interne undervisere giver også mulighed for, at kurserne kan målrettes Albertslund Kommune.

Der var enighed i KommuneMED om, at der anvendes egne undervisere til MED-uddannelsen.

Bilag

Notat - intern undervisning i obligatorisk MED grunduddannelse

Punkt 14: Orientering om AlbertslundPraktik

87.15.00-A00-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at KommuneMED drøfter orienteringen om AlbertslundPraktik

Resumé

KommuneMED får med sagen en status for AlbertslundPraktik - den interne praktikuge, hvor medarbejdere kan lave aftaler om 1-5 dages praktik på en af kommunens arbejdspladser. AlbertslundPraktik har været afholdt fire gange i årene 2017, 2018, 2019 og 2021.

Sagsfremstilling

KommuneMED har på mødet den 30. april 2025 ønsket en sag, der opridser erfaringer fra den tidligere ordning, hvor man som ansat kunne komme i praktik på en anden arbejdsplads i kommunen. Sagen her giver et overblik over status og erfaringer med AlbertslundPraktik, som ordningen hedder.

I 2017 gennemførte Albertslund Kommune for første gang den interne praktikordning; AlbertslundPraktik. Erfaringerne var gode, og deltagerne fremhævede bl.a. ny viden om andres arbejde, indsigt i hvordan andres arbejde indvirker på eget arbejde, forbedrede relationer til kollegaer, der vil gavne eget arbejde og respekten for praktikværternes faglighed og indsats som væsentlige udbytter. På baggrund af en evaluering vedtog Chefforum, at initiativet skulle gentages i 2018.

I 2018 fandt praktikordningen sted i uge 44. 44 praktikanter var tilmeldt praktikken. Igen var der samlet set tale om meget positive tilbagemeldinger. På baggrund af de positive tilbagemeldinger og på anbefaling fra Økonomi & Stab godkendte Chefforum den 30. januar 2019, at Albertslund Praktikken skulle gentages i 2019.

I 2019 blev AlbertslundPraktik ligeledes afholdt i uge 44 i år. Økonomi & Stab var involveret i 23 praktikforløb, men flere ansatte arrangerede praktik på egen hånd. De fleste praktikforløb varede en dag. Praktikanterne, der svarede på den efterfølgende evaluering, gav udtryk for, at praktikken var en positiv oplevelse. Der blev særligt lagt vægt på, at praktikken gav ny viden relateret til eget arbejde og indsigt i andres arbejde. Desuden at praktikken understøtter tværgående forståelse og helhedstænkning i organisationen. Under planlægningen af praktikken fik Økonomi & Stab flere henvendelser om, at placeringen af praktikugen burde afstemmes med budgetprocessen. På den baggrund drøftede Chefforum, om praktikken fremover skulle afvikles i foråret. Chefforum besluttede dog den 19. december 2019 at fastholde praktikken i uge 44.

I 2020 blev AlbertslundPraktik ikke afholdt på grund af COVID-19.

I 2021 blev AlbertslundPraktik afholdt i uge 44. Økonomi & Stab var involveret i ni praktikforløb, men det var vurderingen dengang, at der var flere ansatte, som arrangerede praktik på egen hånd. De fleste ønskede praktikforløb af 1-2 dages varighed. Det var muligt at aftale, at praktikforløbet lå på et andet tidspunkt end i uge 44. På grund af meget få tilbagemeldinger på evalueringen, var det ikke muligt at udlede ret meget om årsagerne til den manglende tilslutning til praktikken i 2021. Nogle medarbejdere gav dog udtryk for, at generel travlhed og arbejdsbelastning var medvirkende til, at de ikke tilmeldte sig AlbertslundPraktikken. Desuden vurderede Økonomi & Stab, at følgende kunne være årsager til det lave deltagerantal i AlbertslundPraktikken 2021:

- Coronasituationen med stigende smittetal
- at praktikugen stadig lå omkring budgetudmøntningen og kommunalvalget, som lå kort efter praktikugen
- at der efter en coronapause måske skulle have været en mere massiv markedsføringsindsats op til tilmeldingen til praktikken.

På baggrund af evalueringen fra 2021 foreslog Chefforum den 9. december 2021, at ordningen skulle ophøre i den hidtidige form. I stedet foreslog Chefforum, at idéen blev gentænkt, så den blev mere strategisk fokuseret i forhold til læring, tværfagligt samarbejde, rekruttering, fastholdelse og omskoling.

Det arbejde er ikke blevet igangsat, og der har således ikke været afholdt AlbertslundPraktik i årene 2022, 2023 og 2024.

Vedlagt sagen er evalueringerne fra hhv. 2019 og 2021, som Økonomi & Stab udarbejdede som opfølgning på årets praktikker.

Beslutning

Fra medarbejderside blev der kvitteret for en god sagsfremstilling. Det er godt, at man som medarbejder kan komme frem med et ønske om at komme i et praktikforløb, som vil være relevant i forhold til ens opgaveløsning. Der blev opfordret til udvise åbenhed fra ledelsens side.

Bilag

Evaluering af AlbertslundPraktik 2019

Evaluering af AlbertslundPraktik 2021

Punkt 15: Temadrøftelse - attraktive arbejdspladser

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse Kristine Klæbes indstiller, 1. at KommuneMED gennemfører en temadrøftelse af attraktive arbejdspladser

Sagsfremstilling

Drøftelse af helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads fra *Hjælp, vi mangler kolleger!

Modellen er en forskningsbaseret model, der fokuserer på, hvordan organisationer kan tiltrække og fastholde medarbejdere. Modellen identificerer 15 centrale faktorer, der kan påvirke medarbejderes lyst til at søge mod en organisation og blive der.

Modellen tager udgangspunkt i et livscyklusperspektiv, hvor både ansættelsesprocessen, onboarding, arbejdsmiljø, kollegaer og employer branding spiller en rolle. Der er i alt 15 faktorer i modellen.

Modellen er udviklet af Christian Qvick, Claus Elmholdt og Cecilie Schultz Pedersen og bygger på metastudier af, hvad der skaber en attraktiv arbejdsplads.

- Omdømme – Arbejdspladsens image og evne til at tiltrække talent.
- Ansættelsesproces – En professionel og gennemsigtig rekrutteringsproces.
- Onboarding – En struktureret introduktion, der sikrer hurtig integration.
- Ledelse – Kvaliteten af ledelse og evnen til at skabe motivation.
- Arbejdsmiljø – Fysiske og psykiske forhold, der påvirker trivsel.
- Fællesskab – Sociale relationer og samarbejdskultur.
- Meningsfuldt arbejde – Oplevelse af formål og værdi.
- Udviklingsmuligheder – Karriere- og læringsmuligheder.
- Fleksibilitet – Mulighed for balance mellem arbejde og privatliv.
- Løn og goder – Konkurrencedygtig aflønning, personalegoder og pension
- Indflydelse – Mulighed for at påvirke deres arbejde.
- Arbejdsopgaver – Variation og udfordringer i daglige opgaver.
- Feedback og anerkendelse – Løbende evaluering og værdsættelse.
- Organisationskultur – Værdier og normer, der præger arbejdspladsen.
- Employer branding – Strategisk kommunikation af arbejdspladsens fordele.

Hvordan hænger de 15 faktorer sammen?

De 15 faktorer i helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads hænger sammen og skal sikre en helhedsorienteret tilgang til tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere. Modellen bygger som tidligere nævnt på et livscyklusperspektiv, hvor faktorerne påvirker hinanden og samlet bidrager til en arbejdsplads.

En anden pointe i bogen er også at en attraktiv arbejdsplads ikke kun er et resultat af ledelse og organisatoriske beslutninger – den enkelte medarbejder spiller selv en afgørende rolle. Kulturen og arbejdsmiljøet formes af alles adfærd, og hver enkelt medarbejder kan bidrage til at skabe et positivt sted at være.

- Nogle måder medarbejdere kan tage ansvar:
- Gode relationer – Bidrage til et stærkt fællesskab ved at være imødekommende, samarbejdsvillig og løsningsorienteret.
- Engagement og initiativ – Tage ansvar for egen udvikling og byde ind med idéer til forbedringer.
- Positiv kommunikation – Skabe en god tone og give konstruktiv feedback frem for at sprede negativitet.
- Arbejdsglæde og motivation – Være med til at sprede energi og engagement i dagligdagen.
- Ansvar for egen trivsel – Tale op, når noget ikke fungerer, og aktivt søge løsninger frem for kun at påpege problemer.

Når medarbejdere tager ansvar for at skabe en attraktiv arbejdsplads, bliver det en fælles indsats i stedet for en opgave, der ligger hos ledelsen alene.

Program for workshoppen er vedlagt som bilag.

Beslutning

Punktet blev udskudt til næste ordinære møde grundet tidsmangel.

Bilag

Program for workshop, Den attraktive arbejdsplads - et fælles ansvar

Punkt 16: Historier til videreformidling

81.38.04-P35-2-24

Sagsfremstilling

Historier til videreformidling drøftes.

Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,
1. at historier til videreformidling drøftes.

Beslutning

- Præcisering ift. opbremsningsplanen
- Intern MED-uddannelse i efteråret

Punkt 17: Eventuelt

81.38.04-P35-2-24

Sagsfremstilling

Eventuelt.

Beslutning

Chefforum har drøftet principper for afholdelse af julefrokoster. Julefrokoster afholdes udenfor arbejdstiden og for egen regning. Dette skal også ses i lyset af den økonomiske situation i kommunen.

Henrik Harder ønskede god sommer til alle.