

# REFERAT AfdelingsMED Ældre, Sundhed & Social d. 12-05-2026

**Mødedato**           Tirsdag d. 12. maj 2026 kl. 13:00

**Mødested**           Mødelokale 2

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

## **Indholdsfortegnelse**

Godkendelse af referat og dagsorden.....	3
Drøftelse af de gode historier på vores område.....	4
Drøftelse af resultater af trivselsmåling og APV 2026.....	5
Orientering om budgetproces 2027.....	7
Orientering om sundhedsreformen.....	8
Orientering om sygefravær for 1. kvartal 2026.....	9
Orientering fra KommuneMED.....	10
Nyt fra forperson og næstforperson.....	11
Punkter til næste møde.....	12

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

81.38.06-P35-7-25

## **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

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

## **Beslutning**

Referatet og dagsorden blev godkendt.

## **Punkt 2: Drøftelse af de gode historier på vores område**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at AfdelingsMED ÆSS drøfter, hvordan vi kan få de gode historier frem på vores område.

### **Sagsfremstilling**

Det er blevet aftalt på AfdelingsMED ÆSS, at vi på hvert møde vil dele de gode historier fra vores område.

På dette møde vil Plejecenter Humlehusene fortælle en god historie fra driften.

### **Beslutning**

Plejecenter Humlehusene præsenterede erfaringer fra sommerfesten, der første gang blev afholdt i 2020. Oprindeligt var der tilmeldt ca. 30 deltagere, men da aktivitetsmedarbejderne inviterede bredt i Albertslund, deltog i alt omkring 120 personer. Arrangementet blev en stor succes og er siden vokset yderligere.

I dag deltager ca. 130–150 personer, og der er derfor indført egenbetaling samt tilknyttet pølsevogn. Årets sommerfest afholdes i august.

Sommerfesten fremhæves som en god historie fra Plejecenter Humlehusene. Næste præsentation af den gode historie forventes på mødet i august og vil være fra Genoptræningen.

## Punkt 3: Drøftelse af resultater af trivselsmåling og APV 2026

81.38.06-P35-7-25

### Indstilling

Forpersonen indstiller,

1. at resultaterne af trivselsmåling og APV 2026 drøftes.

### Sagsfremstilling

Trivselsmåling og APV 2026 er igangsat. MED-organisationen planlagde den lokale proces på Store MED-dag, herunder aktiviteter med henblik på at sikre en høj svarprocent. Evaluering af Store MED-dagen behandles under et særskilt dagsordenspunkt.

Til understøttelse af trivselsdialogen er der på medarbejdersiden oprettet en side med informationer og materialer, hvortil der er direkte adgang fra forsiden ([Trivselsmåling og APV 2026](#)). Spørgeskemaundersøgelsen løb frem til den 22. april, og alle enheder havde mulighed for at deltage i en konkurrence om høj svarprocent, hvor der blandt enheder med en svarprocent på over 90 % trækkes lod om præmier.

HR & Løn har foretaget en overordnet screening af resultater og tendenser, som blev drøftet med afdelingscheferne i perioden den 27.–29. april. Resultatrapporterne blev gjort tilgængelige i Enyzers system den 5. maj, og samme dag blev KommuneMED og Chefforum præsenteret for hovedresultaterne.

Efter den 5. maj er den dialogbaserede del af Trivselsmåling og APV 2026 igangsat. I denne fase skal resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen drøftes lokalt, og der planlægges og iværksættes indsatser med henblik på at bevare eller styrke trivsel og arbejdsmiljø.

På dette møde i AfdelingsMED den 12. maj præsenterer forpersonen afdelingens resultater. Præsentationen danner grundlag for AfdelingsMEDs drøftelse af resultaterne og den videre lokale opfølgning.

### Beslutning

AfdelingsMED fik præsenteret trivselsrapporten, herunder de overordnede resultater fra trivselsmålingen i ÆSS, som blev gennemgået af Tanja. Formålet var at identificere centrale opmærksomhedspunkter til det videre arbejde.

Det blev indledningsvist bemærket, at AfdelingsMED først har modtaget materialet sent, idet nogle har fået det videreformidlet hurtigt, mens andre endnu ikke har modtaget det. Desuden blev det understreget, at trivselsdialogerne ikke er frivillige, for medarbejdere som er på når trivselsdialogerne afholdes. Der udarbejdes handleplaner med frist den 30. juni 2026.

Tanja gennemgik herefter resultaterne opdelt på forskellige temaer:

- Psykologisk tryghed: Medarbejdersiden pegede på relevante spørgsmål, som med fordel kan inddrages i trivselsdialogerne.
- Krav og balance: Resultaterne blev gennemgået med fokus på arbejdsbelastning og balance.
- Motivation og tilfredshed: Der blev peget på, at udfordringer med arbejdskraft visse steder i ÆSS gør det relevant at undersøge, hvad der skal til, før medarbejdere vil anbefale arbejdspladsen. Dette kan med fordel drøftes lokalt i MED.
  - Episoderne stammer primært fra borgere, brugere og pårørende.
- Sygefravær og trivsel:
  - Der blev desuden peget på tilfælde af mobning, hvor der skal være nul-tolerance
- Fysisk arbejdsmiljø: Der er generelt behov for forbedringer, og ingen områder scorer over 4.

Det blev fremhævet, at arbejdet med trivselsrapporten skal være målrettet og realistisk. Handleplanerne bør fokusere på få, konkrete indsatser ("tage en bid af elefanten") frem for omfattende og uoverskuelige tiltag. Samtidig blev det

understreget, at det er vigtigt både at adressere udfordringer og fastholde det, der allerede fungerer godt.

I forhold til processen omkring trivselsdialogerne blev det drøftet, hvordan disse bedst kan faciliteres. Tanja anbefalede, at arbejdet kan opdeles i flere etaper, og at der tages udgangspunkt i de lokale rapporter med fokus på både styrker og udviklingsområder. Det er væsentligt, at medarbejderne oplever, at de bliver hørt og taget alvorligt, samt at positive resultater også fejres og indgår i handleplanerne.

Trivselsrapporterne for henholdsvis fysisk- og psykisk arbejdsmiljø fremgår som bilag.

## **Bilag**

Trivselsrapport - psykisk arbejdsmiljø

Trivselsrapport - fysisk arbejdsmiljø

## **Punkt 4: Orientering om budgetproces 2027**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at orienteringen om budgetproces 2027 tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Forberedelsen af Budget 2027 er igangsat, og Kommunalbestyrelsen fastsatte den 10. februar et måltal for budgetkataloget på 60 mio. kr. Budgetkataloget udarbejdes på baggrund af afdelingernes forslag til mulige omprioriteringer og indgår som en del af forvaltningens samlede budgetforslag.

Budgetforslaget præsenteres på Kommunalbestyrelsens budgetseminar den 18. august, hvor også KommuneMED er inviteret. Herefter sendes budgetkataloget i offentlig høring. Budgetforslaget behandles efterfølgende to gange i Kommunalbestyrelsen, med politiske forhandlinger mellem første og anden behandling.

Drøftelsen af budgetkatalogets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold sker i MED-organisationen. ArbejdspladsMED drøfter relevante forslag den 21.–24. august og indsender input til AfdelingsMED. AfdelingsMED drøfter herefter sagen den 27.–28. august og samler input til KommuneMED.

Parallelt med MED-drøftelserne pågår det almindelige baglandsarbejde, hvor medarbejderrepræsentanter har ansvar for at indhente synspunkter fra deres bagland.

### **Beslutning**

Der blev orienteret om arbejdet med budget 2027.

Det blev oplyst, at LokalMED har været inddraget i processen med at give input til budgettet, dog med bemærkning om, at inddragelsen muligvis ikke har fundet sted i alle områder, herunder hjemme- og sygeplejen.

Der er fastsat et måltal for besparelser i ÆSS på 20 mio. kr., mens det samlede måltal for Albertslund Kommune er 60 mio. kr. Det blev understreget, at dette ikke nødvendigvis betyder, at hele beløbet skal realiseres som konkrete besparelser.

Det foreliggende katalog er udarbejdet af forvaltningen, og det blev bemærket, at der politisk kan være forslag, som ikke ønskes gennemført.

Afslutningsvis blev det fremhævet, at arbejdet med budgettet er en nødvendig proces. Den videre proces indebærer politiske forhandlinger, hvor der kan fremsættes ændringsforslag og prioriteringer.

### **Bilag**

Oversigt over budgetproces 2027 (1)

Oversigt over budgetproces 2027 (2)

## **Punkt 5: Orientering om sundhedsreformen**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Forpersonen vil på mødet give en status på sundhedsreformen, og hvor langt vi er i arbejdet med reformen.

### **Beslutning**

Der blev givet status på arbejdet med sundhedsreformen.

Der blev orienteret om kommende møder, herunder et møde den 29. maj med Tanja og de berørte medarbejdere samt et møde med regionen i august. Det blev oplyst, at der vil komme FTR'er fra regionen ud, så der bliver mulighed for dialog og for at få sat ansigter på. Der planlægges desuden et møde herom i den nærmeste fremtid.

Det blev også nævnt, at der har været ændringer i forhold til lokationer for de nye sundheds- og omsorgspladser.

Endvidere er der fra regionens side meldt yderligere ud om personaleprocessen i forbindelse med sundhedsreformen, som blev præsenteret på mødet.

## Punkt 6: Orientering om sygefravær for 1. kvartal 2026

81.38.06-P35-7-25

### Indstilling

Forpersonen indstiller,

1. at orienteringen om sygefravær for 1. kvartal 2026 tages til efterretning.

### Sagsfremstilling

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

#### *Status sygefravær 4. kvartal 2025*

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

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

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

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

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

Tabellen på side 2 og frem giver overblik over udviklingen i sygefravær på afdelings- og enhedsniveau. Tabellen sammenligner det aktuelle niveau med foregående kvartal, og kort- og langtidsfravær vises i antal dage.

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

### Beslutning

Sygefraværet er stigende, og der blev peget på arbejdspress og sæsonbetinget sygdom.

Der blev peget på behovet for at sammenholde sygefravær med personaleomsætning, samt at være opmærksom på enheder med høj udskiftning.

Det blev understreget, at sammenhængen mellem trivsel, sygefravær og personaleomsætning er vigtig at adressere, og at trivselsundersøgelsen kan danne et godt afsæt – med opmærksomhed på brug af vikarer.

Onboarding blev fremhævet som et centralt indsatsområde, og der henvises til eksisterende kataloger fra AfdelingsMED til inspiration.

Emnerne anbefales inddraget i de kommende trivselsdialoger.

### Bilag

Sygefravær - organisatorisk oversigt - 1. kvartal 2026 - frasortet under 5

## **Punkt 7: Orientering fra KommuneMED**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Forpersonen og næstforpersonen orienterer om nyt fra KommuneMED.

### **Beslutning**

- Ændring pr. 1. maj: Begrebet merarbejde afskaffes.
- Proces for ansættelse af ny kommunaldirektør er igangsat.
- Arbejdsmiljø: Der er registreret arbejdsskader, men alle sager i ÆSS er håndteret.
- Sygefraværet er stigende.
- Flere serviceområder presser servicerammen, særligt Børn, Sundhed & Velfærd.
- Nye overenskomster er indgået og underskrevet.
- Der har været positive tilbagemeldinger på StoreMED-dagen.
- Trivselsmåling og APV har opnået en god svarprocent.

## **Punkt 8: Nyt fra forperson og næstforperson**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning.

### **Sagsfremstilling**

Forpersonen vil orientere om:

1. Status for arbejdet med "kradseskemaer".
2. Kommende evaluering af rammer, struktur og indhold for AfdelingsMED Ældre, Sundhed & Social.
3. Opstart af proces i forhold til anvendelse af Rådhuset.

### **Beslutning**

- Der er igangsat en proces vedrørende anvendelsen af rådhuset med henblik på at optimere brugen af lokalerne. I den forbindelse ses der også på mulighederne for at inddrage øvrige lokaliteter samt arbejdsmiljømæssige forhold.
- Der arbejdes med digitalisering af de såkaldte "kradseskemaer". Der er igangsat et forsøg i bostøtten, hvorefter løsningen forventes udrullet til hjemme- og sygeplejen. Fremadrettet vil medarbejdere selv kunne foretage indberetninger.
- Strukturen i AfdelingsMED skal evalueres. Emnet sættes på dagsordenen til kommende møde med fokus på rammer og struktur, herunder hvad der fungerer godt, og hvad der med fordel kan justeres.

## **Punkt 9: Punkter til næste møde**

81.38.06-P35-7-25

### **Indstilling**

Forpersonen indstiller,

1. at punkter til næste møde noteres.

### **Beslutning**

Strukturen i AfdelingsMED i ÆSS skal evalueres, således vi sikrer, at vi får mest muligt ud af møderne. Emnet sættes på dagsordenen til kommende møde med fokus på rammer og struktur, herunder hvad der fungerer godt, og hvad der med fordel kan justeres.