

# REFERAT KommuneMED d. 08-10-2025

**Mødedato** Onsdag d. 08. oktober 2025 kl. 13:30

**Mødested** Kommunalbestyrelsessalen

**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.....	4
Orientering om den økonomiske situation samt budgetprocessen.....	5
Temadrøftelse - attraktive arbejdspladser.....	7
Orientering om arbejdsmiljø.....	10
Orientering om sygefravær for 2. kvartal 2025.....	11
Tilpasning af MED og arbejdsmiljøorganisationen på plejeboligområdet i ÆSS.....	15
Trivselsmåling og APV 2026.....	17
Historier til videreformidling.....	19
Eventuelt.....	20

# Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

81.38.04-P35-2-24

## Sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden til dagens møde samt godkendelse af referat af mødet den 27. august ([link](#)) samt referat af mødet den 1. september ([link](#)).

## Supplerende sagsfremstilling

Godkendelse af dagsorden og referater.

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller, at

1. dagsorden til dagens møde godkendes
2. referat af KommuneMEDs ekstraordinære møde den 28. august godkendes
3. referat af KommuneMEDs møde den 1. september godkendes

## Beslutning

1. Dagsorden til dagens møde blev godkendt, dog således at punkt 4. Temadrøftelse – Attraktive arbejdspladser gennemføres før punkt 3. Orientering om den økonomiske situation samt budgetprocessen.
2. Referat af KommuneMEDs ekstraordinære møde den 28. august blev godkendt.
3. Referat af KommuneMEDs møde den 1. september blev godkendt.

*Gæst: André B. Schlünzen (punkt 4. Temadrøftelse – Attraktive arbejdspladser).*

*Referent: Jette Fuglsang Vangsgaard*

## Fraværende:

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU)

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

## Punkt 2: Orientering fra forperson og næstforperson

81.38.04-P35-2-24

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,  
1. at orientering fra forperson og næstforperson tages til efterretning

### Sagsfremstilling

Forpersonskabet orienterer.

### Beslutning

I forbindelse med Kommunalbestyrelsens møde den 7/10 var der anmeldt en demonstration af de rengøringsmedarbejdere, der blev virksomhedsoverdraget til De 5 Stjerner i forbindelse med det udbud af rengøringsfunktionen, der blev gennemført i 2024. De 5 Stjerner har nu opsagt aftalen med Albertslund Kommune med henvisning til, at den ikke er økonomisk rentabel. Rengøringsmedarbejderne ønsker at gå tilbage til kommunale ansættelse, men Kommunalbestyrelsen har besluttet, at der skal gennemføres et nyt udbud. I det nye udbudsmateriale vil man se på muligheden for at skrive ind, at der i dag er medarbejdere i De 5 Stjerner, som løser opgaven, ligesom muligheden for at Jobcentret kan understøtte rengøringsmedarbejdere, der er bosiddende i Albertslund Kommune, hvis ikke de måtte blive tilbudt ansættelse hos en ny leverandør, undersøges. Borgmesteren mødes med tillidsrepræsentanten for de berørte rengøringsmedarbejderne i De 5 Stjerner.

Der er planlagt en temadag for Kontaktudvalget den 5. november. KommuneMED aftalte, at der afsættes lokale AKUT midler til finansiering af arrangementet.

### Fraværende:

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU)

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

# Punkt 3: Orientering om den økonomiske situation samt budgetprocessen

81.38.04-P35-1-25

## Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at information om den økonomiske situation samt om budgetprocessen tages til efterretning.

## Sagsfremstilling

Der informeres om kommunens økonomiske situation herunder status på den økonomiske opbremsning.

Torsdag den 18. september indgik Socialdemokratiet, Det Konservative Folkeparti, Det Radikale Venstre, Dansk Folkeparti, Venstre og Albertslund-Listen en [budgetaftale for 2026](#). Der informeres om aftalens indhold. Budgettet andenbehandles og vedtages af Kommunalbestyrelsen den 7. oktober.

Der holdes møde i KB-salen den 8. oktober kl. 8.00-8.30, hvor der orienteres om det vedtagne budget.

## Beslutning

Årets sidste budgetopfølgning udestår stadig. Den budgetopfølgning, der blev gennemført lige efter sommerferien, viste et forventet merforbrug samlet set på 15-20 mio. kr. under forudsætning af, at den økonomiske opbremsningsplan indføres fuldt. De seneste tal viser, at vidtgående specialundervisning ser ud til at komme ud af året med et højere merforbrug, hvorfor kommunens samlede forventede merforbrug nu ser ud til at ende 10 mio. kr. højere end tidligere antaget.

I budgetaftalen er der afsat ca. 45 mio. kr. til budgetudvidelser til områderne med voksende merforbrug. Samtidig er der igangsat et arbejde med at afdække, hvilke udgifter der er varige, og hvilke udgifter der kan gøres noget ved. På ældreområdet kan det f.eks. være vikarforbrug grundet fravær og rekrutteringsvanskeligheder. Der arbejdes med en 4-årig plan for, at områderne med merforbrug kan komme i balance.

Som borger har man rettigheder, hvis man er i en svær livssituation, og den gruppe vokser desværre i alle kommuner. I Albertslund Kommune skal vi kigge nærmere på forebyggelse samt på, om det er de rigtige tilbud, borgerne gives. Med budgetaftalen blev der vedtaget et forslag om, at man kan trække forskellige tiltag hjem, således at kommunen fremadrettet står for disse fremfor private leverandører.

I forbindelse med den økonomiske opbremsning er der lige nu en særlig opmærksomhed på, at arbejdspladsernes indkøb ikke øges i slutningen af året, idet et forventet mindre forbrug skal bruges til at dække merforbrug på andre områder. Opbremsningen har betydet, at der er 42 vakante årsværk pt., men det vil ikke være en langtidsholdbar løsning.

### *Budgetaftale 2026*

Årets budgetkataloget indeholdt forslag for 20 mio. kr. Politisk har man besluttet forslag svarende til 12,7 mio. kr. – beløbet er 1,8 mio. kr. i 2026, hvorefter det vil være stigende. Nogle af forslagene svarer til reelle mindre forbrug på forskellige områder, hvorfor forslagene ikke vil have betydning for serviceniveauet. Det er f.eks. besparelser ved overgang til LED-belysning, besparelser på varme/lys/vand i bygninger, der ikke længere benyttes m.v.

Nogle behandlingsopgaver hentes hjem, og i den forbindelse er det vigtigt, at medarbejderne klædes på med de relevante kompetencer.

Budgetaftalen indeholder også investeringer på nogle områder, f.eks. på de specialiserede specialområder samt ekstra forberedelsestid til pædagoger med fuldtidsansættelse. Der tildeles engangsbetalt til de specialiserede områder i 2026, ligesom der er aftalt en varig udvidelse af budgettet til sygeplejen.

Anlægsbudgettet holdes på 160 mio. kr. årligt, som bl.a. skal bruges til bygningsvedligeholdelse og om-/udbygning.

Der er truffet beslutning om, at Albertslund Kommune selvbudgetterer i 2026, hvilket betyder, at der forventes større skatteindtægter, end hvis kommunen havde valgt den statsgaranterede ordning, som er en model, hvor kommunerne tildeles budgetter baseret på tal fra Danmarks Statistik om den forventede befolkningsudvikling. Selvbudgettering forventes at give 40-45 mio. kr. ekstra, og beløbet er lagt ind i budgettet med 50 % virkning. Hvis merforbruget på de

specialiserede områder reduceres, så kan det bidrage til at løse de økonomiske udfordringer, men det vil først kunne ses tydeligt i forbindelse med budget 2027.

Der er ikke afskedigelser som direkte følge af budgettet, dog er der i forbindelse med beskæftigelsesreformen nogle reduktioner, der kører i et andet reformspor.

Fra medarbejderside var der forståelse for, at man skal være solidarisk og dække merforbrug på andre områder, men der blev også udtrykt bekymring over størrelsen på budgetoverskridelsen, samt en bekymring om, at hvad der sker næste år, idet merforbruget på de specialiserede områder er stigende.

Der var opbakning til beslutningen om at hjemtage nogle af de opgaver på de specialiserede områder, som får økonomien til at skride, og det blev bemærket, at man som offentlig myndighed bliver nødt til at afsætte ressourcer til at ansætte kontraktforhandlere for at sikre sig rimelige priser fra private leverandører.

Det er positivt, at der ikke skal afskediges medarbejdere.

Ledelsen oplyste, at man følger udviklingen tæt. Hvis der skal laves lokale indsatser, skal vi kunne rekruttere og retænke vores måde at løse opgaverne på.

Et eksempel på en forebyggende indsats er den indsats der er lavet for at styrke almenområdet på Dagtilbudsområdet.

Politisk har man i forbindelse med Budget 2026 valgt at prioritere ressourcer til de specialiserede områder. Merforbruget voksende stort for et år siden, hvilket var uforudset, men vi kan ikke sige nej til de ydelser, borgerne i en svær livssituation har krav på.

#### **Fraværende:**

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU) og Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

**Fraværende** Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

## Punkt 4: 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 bogen "Hjælp, vi mangler kolleger!"

KommuneMED gennemfører workshop om den attraktive arbejdsplads med afsæt i helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads. Modellen er en forskningsbaseret model, der fokuserer på, hvordan organisationer kan tiltrække og tilknytte 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. De 15 faktorer er:

- 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 tilknytning 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 workshopen er vedlagt som bilag.

## **Beslutning**

Temadrøftelsen blev faciliteret af direktør Kristine Klæbel og HR-konsulent André B. Schlünzen, som indledte med at gennemgå de 15 faktorer i helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads. Derefter blev der gennemført en øvelse, hvor alle skrev hvilken/hvilke faktorer, de hver især oplever som vigtig for oplevelsen af at have en attraktiv arbejdsplads, og hvad man selv kan gøre for at bidrage til en attraktiv arbejdsplads. Dette blev efterfulgt af en drøftelse af, hvorfor man havde valgt den/de faktorer, man havde. Drøftelsen viste, at der var en god fordeling blandt faktorerne, og der blev bl.a. talt om at faglige forskelle kan give forskellige perspektiver. Derpå drøftede man i grupper, hvordan helhedsmodellen kan omsættes til praksis, og temadrøftelsen blev afsluttet med en fælles opsamling.

KommuneMED kom i løbet af temadrøftelsen bl.a. ind på følgende:

### *Omdømme*

- Der er et positivt eller et ikke negativt omdømme omkring kommunen, men der har været en stærkere fortælling om Albertslund Kommune tidligere, end der er nu.
- Vi kan måske dele praksisfortællinger på sociale medier og være opmærksomme på, at når vi er ude i andre sammenhænge, repræsenterer vi organisationen som gode rollemodeller.
- Vi kan gøre noget i forhold til omdømmet ved at dele de gode fortællinger. Man prøver dette på Materialegården, og det virker godt.
- Vi er synlige ude i byen. Synlighed og gode historier skal deles – måske lidt bredere end i dag.
- Vi har et fælles ansvar for at bidrage med gode fortællinger.

### *Ansættelse*

- Vi øver os, men er ikke i mål.
- Vi behandler ansøgere godt.

### *Onboarding*

- Vi er blevet lidt bedre, men der mangler hænder og tid.
- En mentorordning er en god ide.

### *Værdier*

- Vi arbejder værdiorienteret med afsæt i medarbejder- og ledelsesgrundlaget samt lokale værdier. Det er en styrke.

### *Ledelseskvalitet*

- Ledelsen er under pres – der skal effektiviseres, og der er nogle steder et stort ledelsesspænd. Det påvirker nedad i organisationen.
- Der er i Albertslund Kommune gode muligheder for kompetenceudvikling for ledere.

### *Balancerede jobkrav*

- Det kan være svært at balancere opgaver og ressourcer.
- Mon vi har fokus nok på det – mange oplever sig stressede.

### *Fysisk arbejdsmiljø*

- Vi er lidt udfordret på bygningsmassen.
- Vi har et godt system til at håndtere fejl/udfordringer.

### *Psykologisk tryk arbejdsmiljø*

- Vi er stærke på MED- og Triosystemet i Albertslund Kommune. Vi har alle et fælles fundament, hvor vi løser opgaver til gavn for kommunens borgere. Vi har et fælles medarbejder- og ledelsesgrundlag.
- Vi kan styrke faktoren ved at arbejde med at implementere faktorerne ensartet i hele organisationen, så det er opleves som retfærdigt. Nogle gange betyder ensartethed dog, at det opfattes forskelligt lokalt.
- Ledere og medarbejdere skal arbejde med åben og tryk dialog, men det er en opgave, der løses løbende.

### *Kollegiale fællesskaber*

- Generelt har vi stærke kollegiale fællesskaber - både socialt og fagligt.
- Husk at se og anerkend hinanden som kollegaer, det betyder meget.

### *Mening og indflydelse*

- Vi har direkte indflydelse på opgaveløsningen, og vi har travlt, fordi der er brug for os. Vi er synlige i byen. Vi har et velfungerende MED-system, der også virker, når noget er svært.
- Respekt og opbakning om MED-systemet.
- Ledere og medarbejdere skal tage fælles ansvar for at definere, hvilke opgaver vi skal løse og hvordan. Vi skal tale om de dilemmaer, der kan være i forhold til den tid, vi har til rådighed, og ønsket om at levere højeste faglig kvalitet – man kan ikke altid gøre alt det, man selv vurderer ville være allerbedst for den enkelte borger. Det er godt løbende at tale om dette ledere og medarbejdere imellem. Hvad kan vi gøre bedst indenfor rammerne?

### *Diversitet og inklusion*

- Vi skal blive bedre til diversitet og inklusion. Nogle medarbejdere har svært ved at rumme hinandens forskellige kulturer m.v. Vi er forskellige, men det skal der være plads til. Det handler om at være en god kollega.

Konklusionen på temadrøftelsen blev, at der er forskellige faktorer, som betyder noget for forskellige ansatte, og derfor skal arbejdet med den attraktive arbejdsplads handle om mange faktorer.

### **Fraværende:**

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard) og Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU)

### **Bilag**

Workshop Den attraktive arbejdsplads

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

## **Punkt 5: 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.

### **Beslutning**

Oversigten med udtræk fra Arbejdstilsynet blev taget til efterretning.

### **Fraværende:**

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU) og Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

### **Bilag**

Udtræk Online AT 13. august 2025 - Sager med frister

**Fraværende** Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

## Punkt 6: Orientering om sygefravær for 2. kvartal 2025

81.28.00-P05-11-25

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at ”Status på sygefravær for 2. 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

*Status sygefravær 1. kvartal 2025*

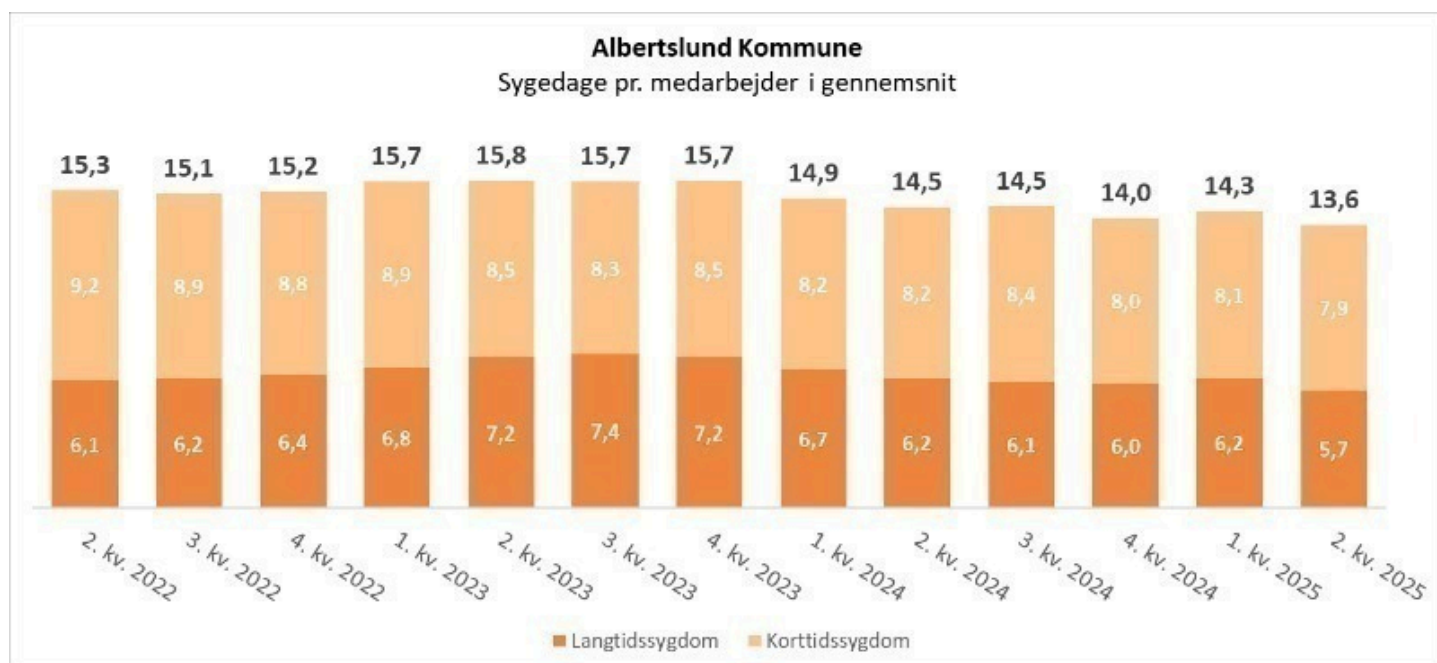
Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 3. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 13,6 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit. Der er således tale om et gennemsnitlig fald på 0,7 dage pr. medarbejder i forhold til opgørelsen fra 1. kvartal 2025 (14,3 dagsværk pr. medarbejder).

Opgørelsen 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.

Sammenlignet med 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 15,8 sygedage pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet i den aktuelle opgørelse således i gennemsnit 2,2 dage lavere pr. medarbejder.

Siden 1. kvartal 2025 er både det gennemsnitlige kort- og langtidsfravær faldet. Udviklingen på kommuneniveau er illustreret i Figur 1 herunder:



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

### Udvikling på områdeniveau

Fra 1. kvartal 2025 til 2. kvartal 2025 er sygefraværet i gennemsnit faldet med 0,2 dag pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse. I Børn, Sundhed & Velfærd er sygefraværet i gennemsnit faldet med 0,6 dag pr. medarbejder.

### Udvikling på afdelingsniveau

Sygefraværet er i gennemsnit faldet med 0,9 dag pr. medarbejder i Borger, Arbejdsmarked & Erhverv, med 0,2 dag pr. medarbejder i Miljø & Teknik, med 0,7 dag pr. medarbejder i Dagtilbud & Skole, med 1,2 dag pr. medarbejder i Børn & Familie og med 0,9 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab.

I Kultur, Fritid & Ejendomme er sygefraværet i gennemsnit steget 0,2 dag pr. medarbejder, og i Ældre, Sundhed & Social er sygefraværet i gennemsnit steget med 0,1 dag pr. medarbejder.

### Langtidsfravær (30 dage eller derover)

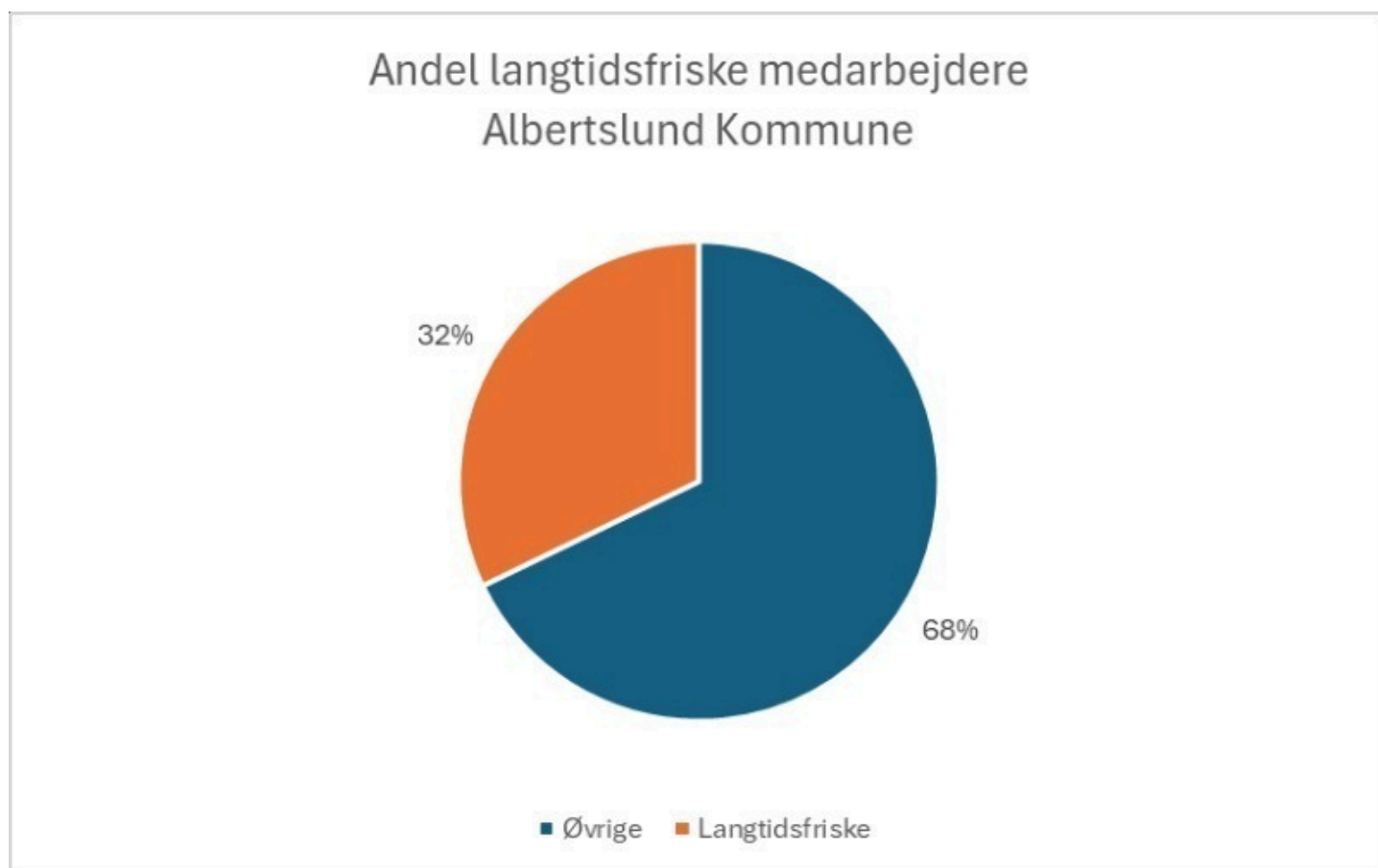
Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 42 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 2 procentpoint lavere end i seneste opgørelse.

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 i Albertslund Kommune er med denne status opgjort til 32 pct. Det er 2 procentpoint lavere end i opgørelsen for 1. kvartal 2025.

Andelen udregnes ved udtræk i OPUS (rapport LPT169). Medarbejdere tæller som langtidsfriske, hvis de i både 3. kvartal 2023 til 2. kvartal 2024 og 3. kvartal 2024 til 2. kvartal 2025 har haft mindre end 5,0 fraværdsdagsværk.



Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne 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. Måltal for 2025 indgår i Ledelsesinformationssystemet for sygefravær.

Afdelingschefen skal månedligt følge op på lederens 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.

Den 2. september afholdtes temadrøftelse i Økonomiudvalget om sygefravær på det pædagogiske område, jf. Budgetaftalen for budget 2025. Temadrøftelsen supplerer de kvartalsvise afrapporteringer, Økonomiudvalget får om udviklingen i sygefraværet på kommune- og afdelingsniveau.

HR & Løn er i gang med at følge op på samarbejdet mellem HR & Løn og fem ledere på skole- og dagtilbudsområdet om en særlig lederunderstøttelse af sygefraværsarbejdet med henblik på at erfaringerne kan indgå i det fremadrettede sygefraværarbejde. På baggrund af drøftelse i Chefforum arbejder HR & Løn på forslag til en ny model for lederstøtte.

I sommeren 2025 blev der sat gang i et nyt system for fraværsadvisering, som gør det muligt at tilpasse og målrette de meddelelser, der dannes i forbindelse med det fravær. Formålet med den nye fraværsadvisering er i endnu højere grad at understøtte kommunens sygefraværsindsats ved at hjælpe lederne med at få fulgt op på medarbejdernes sygefravær rettidigt og dokumenteret deres opfølgning. Det gamle fraværsadviseringssystem udfases i løbet af de næste par måneder.

## **Beslutning**

Det er positivt, at sygefraværet stadig er nedadgående. Reduktionen svarer til, at det nu er ca. 5.200 ekstra dage, hvor der er ansatte på arbejde. Den særlige opmærksomhed, der har været på sygefravær, har sikkert haft betydning for, at det er faldet.

Der blev talt om, at nogle medarbejdere kan føle sig mistænkeliggjorte, når de lokale sygefraværstal gennemgås på personalemøderne. Hvis man på en arbejdsplads har lavt sygefravær, så vil det være relevant at drøfte, hvordan man understøtter et fortsat godt arbejdsmiljø med lavt sygefravær.

Der også talt om, hvordan man sikrer, at den positive udvikling fortsætter. Hvordan kan man f.eks. arbejde med fysiske krav – eksempelvis sundhedstjek? I foråret gennemføres den næste trivselsmåling og APV, og her vil vi få viden om arbejdsmiljøet, som skal drøftes i hele MED-organisationen.

Der er et tilbud om influenzavaccine til alle ansatte i Albertslund Kommune. Ca. 300 ansatte tager imod dette tilbud. Så selvom det umiddelbart syntes at give god mening med et sådant tilbud, så har det måske ikke reelt ikke nogen større værdi. Der blev talt om, at det måske ikke er alle, der er bekendt med tilbuddet. Det er lederne, der har ansvaret for at sende information om tilbuddet ud i organisationen. Det er en god ide at aftale at følges med en kollega.

## **Fraværende:**

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU) og Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

## **Bilag**

Sygefravær pr 2. kvartal 2025\_enheder

Sygefravær pr 2. kvartal 2025\_afdelinger

**Fraværende** Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA

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

# Punkt 7: Tilpasning af MED og arbejdsmiljøorganisationen på plejeboligområdet i ÆSS

81.38.04-P35-2-24

## Indstilling

Afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social indstiller,

1. At Plejeboligområdet etablerer et fælles arbejdspladsMED
2. At Plejeboligområdet udvider med en MEDrepræsentant og 2 kontaktudvalg med henblik på at sikre inddragelsen af baglandet i MEDarbejdet.

## Sagsfremstilling

Ældre-, Sundhed- og Socialområdet står over for store forandringer i de kommende år. Forandringerne skyldes, at der bliver flere ældre og flere borgere med komplekse behov, men også en række nye nationale reformer og aftaler. For at ruste ÆSS til fremtiden er der gennemført flere mindre justeringer i organisationen. En af disse justeringer er at sammenlægge plejehjemmene til ét plejeboligområde. Området bestod tidligere af to enheder, Albertshøj samt Rehabiliteringsafdelingen og Humlehusene, hver med sin leder. Nu er de samlet til ét plejeboligområde med Camilla Pedersen som områdeleder.

Organisationsjusteringen blev drøftet på Afdelings-MED i ÆSS den 22. april 2025, punkt 2 ([link](#)). Afdelings-MED blev orienteret om beslutningen den 6. maj 2025, punkt 1 ([link](#)). Det indstilles nu at samle til et arbejdsplads-MED, mhp. at understøtte fælles drøftelse af drift og udvikling og sikre en mere ensartet tilgang på tværs af plejeboligområdet. Derudover er det vigtigt, at der skabes sammenhæng i ledelsesstrukturen, så alle medarbejdere og ledere arbejder ud fra de samme rammer og principper. På den måde styrker vi samarbejdet og sikrer, at beslutninger og arbejdsmiljø drøftes på et fælles grundlag.

Plejeboligområdet består nu af 267 medarbejdere, seks afdelingsledere og én områdeleder. Jf. MED-aftalens § 4 gives der mulighed for udvidelse med en MED-repræsentant, så hver underliggende enhed i videst muligt omfang får mulighed for at være repræsenteret med et medlem – også i forhold til faggrupper. Derfor indstilles, at antallet af medarbejderrepræsentanter udvides med én MED-repræsentant, således at der fremadrettet vil være seks medarbejderrepræsentanter. Denne udvidelse sker for at sikre et solidt baglandsarbejde og for at give alle medarbejdere mulighed for reel inddragelse i beslutningsprocesserne. Vi ønsker at skabe de bedste rammer for dialog og samarbejde på tværs af organisationen, så alles stemme bliver hørt og respekteret.

Endvidere etableres et *kontaktudvalg* hhv. i Humlehusene og på Albertshøj, således at medarbejderne får mulighed for at drøfte og forberede emner til arbejdsplads-MED-møderne. Det skal bemærkes, at kontaktudvalgene ikke involverer ledelsen, men består af medarbejdere fra afdelingerne. Kontaktudvalgenes opgave er at rette opmærksomhed mod MED-arbejdet og samtidig understøtte det bagvedliggende arbejde. Se vedlagte referat fra temadrøftelsen på nuværende arbejdsplads-MED i henholdsvis Humlehusene og Albertshøj.

Med kontaktudvalg og seks MED-repræsentanter forventes det, at strukturen kan skabe rammerne for et solidt og medarbejdernært samarbejde.

## Beslutning

Medarbejderrepræsentanterne kvitterede for den gennemførte temadrøftelse og gav udtryk for, at det er en god løsning med 2 kontaktudvalg, når MED-udvalget dækker så stor en arbejdsplads, som det er tilfældet på Plejeboligområdet.

KommuneMED godkendte indstillingen – herunder anmodning om udvidelse af antallet af medarbejderrepræsentanter med én MED-repræsentant.

## Fraværende:

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU) og Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

## Bilag

Referat af temadrøftelse 9. september 2025

**Fraværende** Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

## Punkt 8: Trivselsmåling og APV 2026

87.05.10-P05-1-24

### Indstilling

Kommunaldirektør Henrik Harder indstiller,

1. at KommuneMED drøfter, hvordan en dialogproces og survey bedst kombineres
2. at KommuneMED tager den overordnede tidsplan for målingen til efterretning

### Sagsfremstilling

Albertslund Kommune skal gennemføre sin næste trivselsmåling senest i 2026. Traditionelt har målingen været gennemført som en kombineret trivselsmåling og APV og som en spørgeskemaundersøgelse, men der er et ønske om, at der skal udvikles et nyt koncept til den kommende måling, hvor en dialogbaseret metode skal indgå.

KommuneMED drøftede Trivselsmåling 2026 den 10. marts ([link](#)). Der blev talt om, at det er vigtigt med god tid til en proces, hvor fordele/ulemper ved forskellige metoder kan drøftes til bunds, og der blev nedsat en referencegruppe, som har til opgave at bidrage med sparring og input til HR & Løn, i forbindelse med at der udvikles et nyt koncept. Referencegruppen har indtil videre holdt to møder og næste møde er planlagt til primo november.

Referencegruppens drøftelser på første møde resulterede i 3 forskellige modeller, som alle afdelingsMED er blevet bedt om at forholde sig til:

Model 1: En trivselsmåling kombineret med en 'hel' APV (fysisk og psykisk arbejdsmiljø)

Model 2: En 'ren' trivselsmåling. APV'en gennemføres lokalt på arbejdspladserne

Model 3: En trivselsmåling kombineret med den psykiske APV. Arbejdspladserne gennemfører selv den fysiske APV

Tilbagemeldingerne fra afdelingsMED blev drøftet på referencegruppens andet møde, og der var enighed om, at drøfte modellerne med resten af KommuneMED med henblik på med henblik på, at der gives det bedste udgangspunkt for efterfølgende at kunne fastlægge formen. Tilbagemeldinger fra afdelingsMED er vedlagt sagen som bilag.

*KommuneMED bedes drøfte de tre modeller - herunder hvordan en dialogproces og spørgeskemaundersøgelse bedst kombineres?*

I drøftelsen kan følgende overvejelser eventuelt indgå:

- Adgang til organisatorisk viden og overblik over trivsel og arbejdsmiljø versus lokal forankring og ejerskab?
- Mulighed/ønske om benchmark? Historisk såvel som mellem enheder?
- Adfærdsindikatorer 5 og 6 i organisationskompasset (samarbejdsrelationer og trivsel). Evt. behov for en form for score eller er den lokale dialog om emnerne vigtigere?
- Anonymitet? F.eks. i forhold til at afdække, om man har oplevet sig udsat for krænkelser.
- Ressourcemæssige overvejelser – i forbindelse med planlægning og praktisk gennemførelse centralt såvel som decentralt.

Der henvises i øvrigt til '[Formelle krav til trivselsmåling og APV samt fordele og ulemper ved metodevalg](#)', der var vedlagt punkt 4. på dagsordenen til KommuneMEDs møde den 10. marts.

### Kort status på processen

Målingen kan helt overordnet inddeles i tre faser:

1. Udvikling og planlægning
2. Gennemførelse
3. Evaluering

Status på aktiviteter m.v. i fase 1:

- Referencegruppen er nedsat og har til opgave at drøfte og kvalificere oplæg fra HR & Løn med henblik på at metodevalg m.v. afklares.
- AfdelingsMED har afleveret input til valg af model.
- HR & Løn er i gang med en markedsafprøvning ift. aftale med ny leverandør til den fælles måling samt APV- og handleplanssystem.
- HR & Løn er i gang med at udvikle et dialogværktøj.
- StoreMED dag bruges som kick-off for målingen og flyttes derfor fra den 28. oktober 2025 til medio/ultimo marts 2026. MED/Trio planlægger lokal proces og afprøver dialogværktøjet på dagen.
- I efteråret 2026 holdes der et fælles arrangement for MED-organisationen. Temaet vil afhænge af, hvad måling og handleplaner viser.
- Alle arbejdspladser skal have udarbejdet handleplaner inden sommerferien 2026.

En foreløbig, overordnet tidsplan er vedlagt sagen.

## Lovgrundlag

Aftale om Trivsel og Sundhed på arbejdspladserne, KL og Forhandlingsfællesskabet

Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65

## Beslutning

Tilbagemeldingerne fra afdelingsMED viser, at der er forskelle på ønskerne, og der er ikke noget, der peger entydigt på én af de tre modeller.

KommuneMED drøftede, at:

- det vigtige er, at man får en god dialog, hvilket forudsætter psykologisk tryghed.
- det er vigtigt, at alle får gennemført målingen på samme tid. Det giver mulighed for at se på mønstre på tværs og at sikre, at målingerne faktisk gennemføres. Et forslag kunne være, at der laves en arbejdsmiljømåned, hvor trivselsmålingen og APV indgår, som er en del af aktiviteterne.
- en opdeling vil betyde, at folk belastes flere gange. Samtidig bruger man tid på at få kollegerne til at svare.
- det fungerer godt, når der f.eks. på afsættes tid på et personalemøde til, at man kan svare på spørgeskemaundersøgelsen, fordi det er vigtigt for arbejdet med trivsel og arbejdsmiljø.
- det er vigtigt også at have fokus på opfølgningen.

Resultatet af drøftelsen blev, at KommuneMED peger på model 1. Referencegruppen mødes den 3. november og vil her drøfte metodevalg. Referencegruppen vil også drøfte muligheden for at gennemføre en APV hvert andet år.

Trivselsmåling og APV 2026 sættes på dagsordenen til KommuneMEDs næste møde den 11. december.

## Fraværende:

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU) og Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

## Bilag

Tilbagemeldinger fra afdelingsMED

Overordnet tidsplan til K-MED, oktober 2025

**Fraværende** Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

## **Punkt 9: 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**

Følgende historier videreformidles:

- Budget 2026 – kommunikationen kører i eget forløb.
- Sygefraværet er faldet.

### **Fraværende:**

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse) og Merete Winther - Valggruppe A (IDA)

### **Fraværende**

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Merete Winther - Valggruppe A (IDA)

## **Punkt 10: Eventuelt**

81.38.04-P35-2-24

### **Sagsfremstilling**

Eventuelt.

### **Historik**

Her fremgår sagens løbende historik

### **Beslutning**

KommuneMEDs mødeplan for 2026 er under udarbejdelse, og der vil blive sendt kalenderinvitationer ud, når planen er godkendt af forpersonskabet. Mødeplanen godkendes formelt på KommuneMEDs møde den 11. december.

### **Fraværende:**

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse) og Merete Winther - Valggruppe A (IDA)

### **Fraværende**

Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Anneke Søe (Leder, Børnehaven Søndergaard), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Merete Winther - Valggruppe A (IDA)