

REFERAT KommuneMED d. 12-06-2026

Mødedato Fredag d. 12. juni 2026 kl. 08:00

Mødested Mødelokale 915

Mødedeltagere 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), 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, Kristine Klæbel (konst. kommunaldirektør), Pia Janni Andersen - AMR

Indholdsfortegnelse

Budgetforslag - Alternativ organisering af kommunens afdelinger/chefområder.....	3
--	---

Punkt 1: Budgetforslag - Alternativ organisering af kommunens afdelinger/chefområder

00.15.00-A00-4-26

Indstilling

Konstitueret kommunaldirektør Kristine Klæbel indstiller,

1. at forslag til modeller for alternativ organisering af kommunens afdelinger/chefområder drøftes, herunder hvilken betydning modellerne hver især kan have for:

- - arbejdsforhold
 - personaleforhold
 - samarbejdsforhold
 - arbejdsmiljøforhold

Formålet med drøftelsen er, at medarbejdernes viden, erfaringer og synspunkter, kan indgå det politiske beslutningsgrundlag.

Sagsfremstilling

Som en del af budgetprocessen er der politisk fremsat ønske om, at forvaltningen ser på muligheder for besparelser, bl.a. inden for området Ledelse og administration.

Økonomiudvalget har endvidere bedt forvaltningen om at udarbejde forslag til modeller for alternativ organisering af kommunens afdelinger/chefområder. Der er på den baggrund udarbejdet to modeller, som Økonomiudvalget indledningsvist er blevet præsenteret for:

- Model 1 – fra syv til seks afdelinger og chefområder
- Model 2 – syv afdelinger og chefområder, men med justeret opgavefordeling

Økonomiudvalget skal behandle modellerne den 24. juni. Inden da skal der gennemføres drøftelse i MED-organisationen med henblik på at medarbejdernes synspunkter og holdninger kan indgå i det politiske beslutningsgrundlag.

KommuneMED og afdelingsMED er blevet orienteret om modeller og proces den 26. og 27. maj. Herefter er der orienteret bredt i organisationen. Der er afholdt ekstraordinære møder i AfdelingsMED udvalgene den 3-4. juni med henblik på, at afdelingsMED kan komme med input til KommuneMEDs MED-behandling af modellerne.

Input fra afdelingsMED (med undtagelse af AfdelingsMED for Miljø & Teknik, der har valgt ikke at give input) er vedlagt sagen som bilag.

Beslutning

Konstitueret Kommunaldirektør Kristine Klæbel bød velkommen til Pia Janni Andersen, som afløser Mark Thorsø Roslind som Arbejdsmiljørepræsentant i KommuneMED.

Medarbejderrepræsentanterne indledte med at rose processen. De fremhævede, at der har været en god balance, hvor det – trods et højt tempo – har været muligt at inddrage baglandet.

Når der sker organisationsændringer, har det stor betydning for medarbejderne og for opgaveløsningen. I en stor organisation som Albertslund Kommune kræver det både tid og ressourcer. Organisationsændringer er omfattende og ressourcekrævende for hele organisationen og medfører et stort antal arbejdstimer. Det er kun tre år siden, at der sidst blev gennemført en større ændring, som påvirkede de store afdelinger, og disse er først nu ved at falde på plads og finde de gode elementer i den nuværende organisationsmodel. Arbejdet bliver lettere, når man ved, hvem man skal kontakte i forhold til opgaveløsningen, og derfor er der ikke et ønske om en ny organisationsændring.

Overordnet set peger flest medarbejdere på model 1, da den indebærer færrest ændringer i forhold til den nuværende organisering. Dette hænger i høj grad sammen med, at modellen indeholder en besparelse, og at der i organisationen er

bekymringer i forhold til budgetkataloget og måltallet på 60 mio. kr. Hvis modellen vælges, opfordres der til opmærksomhed på, om besparelsen reelt bliver realiseret.

I forhold til de to modeller er der ikke noget, der er entydigt. Der kan argumenteres for, at UU-vejlederne både kan være placeret på beskæftigelsesområdet og på skoleområdet, og lignende overvejelser gør sig gældende flere steder. Hvis der gennemføres ændringer, opfordres der til opmærksomhed på, hvad der hører til hvilke direktørområder, så myndighed og implementering/udførelse ikke skilles/deles.

KommuneMED gennemgik efter de indledende bemærkninger fra medarbejderrepræsentanterne input fra afdelingsMED, én afdeling ad gangen.

I *Børn & Familie* var der overvejende tilslutning til model 1, dog med forbehold for, at der er mange uvisheder i modellerne. Ledergruppen ønsker at bevare den nuværende struktur og dermed status quo. For Sundhedsplejen kan det være en fordel at komme tættere på de små børn og dermed understøtte en tidlig indsats. Tandplejen deler samme synspunkt. Der er dog i de mindre enheder en bekymring for at blive mindre synlige i en stor afdeling.

I *Ældre, Sundhed & Social* spænder holdningerne fra medarbejdere, der ikke oplever, at ændringer vil berøre dem, til medarbejdere, der er meget bekymrede. Især opdelingen af socialområdet i model 2 giver anledning til bekymring for, at området forsvinder i en større struktur. På Bostøtteområdet er Socialenheden for Voksne og Hjemmeplejen de nærmeste samarbejdspartnere, og disse vil i model 2 blive adskilt. De synergier, der er opbygget over de seneste tre år, er der bekymring for at miste. For nylig er der desuden indledt samarbejde med Hjemmeplejen om borgernær visitation, som en del af Ældreformen. En ændring kan betyde, at det i de kommende år bliver sværere at effektivisere, fordi det kræver gode relationer og dialog, hvilket tager tid at opbygge. Der var størst tilslutning til at bevare status quo eller sekundært model 1, så længe socialområdet ikke opdeles.

I *Borger, Arbejdsmarked og Erhverv* peges der på fordele ved et tæt samarbejde med Børn & Familie. Der er samtidig bekymring for, om en større afdeling kan betyde, at fokus flyttes væk fra Beskæftigelsesreformen. Der er et velfungerende samarbejde mellem erhvervskonsulenten og virksomhedskonsulenterne. I forhold til at flytte uddannelsesvejlederne ud på skolerne (model 2) kan dele af medarbejderne se sig selv i en sådan løsning, men modellen mangler en besparelse. Samlet set var der størst tilslutning til model 1.

I *Dagtilbud & Skole* var der en vis overraskelse over, at en organisationsændring er på tale. Medarbejderne på Rådhuset oplever, at sammenlægningen af Dagtilbud og Skole har været en stor opgave, og at man nu har fundet en velfungerende retning. Derfor foretrækkes model 1. Et opmærksomhedspunkt ved modellen er et stort ledelsesspænd, hvor én chef vil have 22 ledere i reference. Samtidig kan der ses fordele ved at komme tættere på uddannelsesvejlederne og Sundhedsplejen. På dagtilbudsområdet er der bekymringer for, om snitfladerne i forhold til fritid og skole kan blive udfordret. I dag er der et godt samarbejde om overgange, og der er kendskab til hele barnet. Der er også bekymring for, om styrket almen vil blive udfordret, fordi specialområdet fylder meget, og der er et ønske om at holde området samlet. Planen for styrket almen er en langsigtet strategi, og en ændring nu kan få store konsekvenser. Ved sidste organisationsændring mistede PPR blandt andet gode personaleressourcer, og der er bekymring for, at noget tilsvarende kan ske igen.

Fra ledelsesside blev det nævnt, at der for tre år siden blev afsat midler til en souschef i Dagtilbud & Skole, og at besættelsen af stillingen vil reducere ledelsesspændet. Dette ændres ikke af de foreslåede modeller.

I *Kultur, Fritid & Ejendomme* var der bekymring for at afdelingerne bliver for store, og der kan være en risiko for, at man som chef kan blive mindre nærværende. Fordelen ved model 1 er, at der er fokus på familierne, og at der hentes midler til budgetkataloget. Model 2 giver bedre ledelsesmæssig balance, men ændringer kan skabe uro i arbejdsmiljøet, og der var bekymring for, hvor der skal findes penge, når der ikke er indeholdt en besparelse i modellen i form af en nedlagt chefstilling.

For *Økonomi & Stab* er modellerne tæt på status quo. Det kan give mening at flytte erhvervskonsulenten. Medarbejderne har udtrykt bekymring for, om besparelser på ledelse blot betyder, at opgaverne flyttes andre steder hen i organisationen, og der er også usikkerhed om tidspunktet for en eventuel ændring. Der er samtidig bekymring for, om der spares på økonomifunktionen, da opgaverne består uanset organiseringen. Uanset valg af model vil arbejdet med en organisationsændring for Økonomi & Stab i store træk være det samme, idet organisationsændringer altid medfører mange ekstraopgaver, fx i forhold til IT, mail, ændringer i LOS'en og økonomistyring. Det er områdets vurdering, at ledelsesopgaverne ikke bliver mindre selvom der med model 1 ville være en chef mindre.

I *Miljø & Teknik* blev modellerne drøftet, men da de ikke har direkte konsekvenser for afdelingen, har afdelingsMED valgt ikke at give input til MED-behandlingen i KommuneMED. Det vurderes, at input bør komme fra de områder, der berøres direkte. Det blev dog bemærket, at organisationsændringer generelt fylder meget og tager lang tid at få på plads.

Konstitueret kommunaldirektør Kristine Klæbel afsluttede med at fremhæve, at kommunen er 'én kommune - én organisation', hvor borgerne bevæger sig på tværs af afdelinger og enheder. Uanset den endelige organisering kan kommunen noget i fællesskab. Der er fokus på at klæde lederne på til ledelsesopgaverne, hvilket er en prioritering, og noget der tager tid. Hver gang der igangsættes noget i organisationen, kræver det ressourcer fra nogen.

Den videre proces er som følger:

Dette referat vedlægges sagsfremstillingen til Økonomiudvalgets. Økonomiudvalget drøfter sagen den 24. juni. KommuneMED har møde den 25. juni, og her vil der blive givet en orientering om Økonomiudvalgets beslutning. Hvis der politisk træffe beslutning om en organisationsændring, vil processen blive drøftet i KommuneMED. Cheferne får en orientering på et Teamsmøde den 25. juni om morgenen.

Referatet er godkendt af forperson Kristine Klæbel og næstforperson Maiken Bryde Amisse.

Fraværende:

Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU) og Ann Ellingsgaard - Valggruppe C (DS)

Bilag

Orientering om budgetforslag og MED-proces maj 2026

Børn & Familie - Input til KommuneMEDs behandling af budgetforslag vedr. organisering, juni 2026

Ældre & Sundhed - Input til KommuneMEDs behandling af budgetforslag vedr. organisering, juni 2026

Borger, Arbejdsmarked & Erhverv - Input til KommuneMEDs behandling af budgetforslag vedr. organisering juni 2026

Dagtilbud & Skole - Input til KommuneMEDs behandling af budgetforslag vedr. organisering, juni 2026

Kultur, Fritid & Ejendomme - Input til KommuneMEDs behandling af budgetforslag vedr. organisering juni 2026

Økonomi & Stab - Input til KommuneMEDs behandling af budgetforslag vedr. organisering juni 2026

Fraværende Dennis Blom Hansen - Valggruppe B (FOA SOSU), Ann Ellingsgaard - Valggruppe C (DS)