Arbejdsmiljøredegørelse 2026

MED Hovedudvalget

Godkendt den 20. august 2026

GLOSTRUP KOMMUNE

Baggrunden for denne redegørelse er at skabe et overblik over udvalgte data og statistikker fra året, der er gået i relation til Glostrup Kommunes ansatte samt et kig frem mod nye perspektiver og prioriteringer i det fælles samarbejde.

Redegørelsen danner blandt andet grundlag for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i MED Hovedudvalget, hvor der i forlængelse af udvalgets drøftelse bliver fastsat nye mål for indsatser indenfor arbejdsmiljø, trivsel og samarbejde samt på det personalepolitiske område.

Efter godkendelse i MED Hovedudvalget bliver redegørelsen forelagt til orientering i centerchefgruppen samt politisk for Økonomiudvalget i Glostrup Kommune.

Udarbejdet af Center for Organisation og Styring – Eksterne baggrundsdata fra KRL, AES og AT.

Forord

Glostrup Kommunes årlige arbejdsmiljøredegørelse giver et samlet billede af arbejdsmiljøarbejdet i kommunen og skaber overblik over centrale personalemæssige nøgletal og forhold. Redegørelsen bidrager til at identificere styrker og udviklingsområder og danner dermed et vigtigt grundlag for den fortsatte indsats for trivsel, arbejdsmiljø og den attraktive arbejdsplads.

Arbejdsmiljøredegørelsen skal ikke læses isoleret, men ses i sammenhæng med Glostrup Kommunes kerneopgave, vores fælles værdier og den nye personalepolitik. Gode arbejdspladser og et godt arbejdsmiljø er ikke mål i sig selv, men en forudsætning for, at vi kan løse vores fælles opgave bedst muligt til gavn for borgere, virksomheder og samarbejdspartnere.

Redegørelsen udgør samtidig grundlaget for den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse i MED Hovedudvalget. Drøftelserne tager afsæt i erfaringerne fra det forgangne år og peger frem mod de indsatser og prioriteringer, der skal understøtte trivsel, arbejdsmiljø, ledelse og gode personaleforhold i hele organisationen.

Inspiration til lokale drøftelser i MED

I MED Hovedudvalget håber vi, at arbejdsmiljøredegørelsen også vil blive anvendt lokalt som afsæt for de årlige obligatoriske arbejdsmiljødrøftelser i MED-udvalg og på arbejdspladserne. Redegørelsen kan bidrage med perspektiver på de emner, der fylder i arbejdsmiljøarbejdet på tværs af kommunen, og samtidig skabe anledning til refleksion over den lokale situation.

I år opfordrer vi særligt til, at drøftelserne kobles til Glostrup Kommunes nye personalepolitik. Personalepolitikken beskriver de ambitioner og værdier, der skal kendetegne os som arbejdsplads, og samler sig om tre fokusområder:

- En attraktiv arbejdsplads med fokus på faglighed og tværgående samarbejde
- Trivsel, fællesskab og en sund kultur
- En fleksibel, mangfoldig og rummelig arbejdsplads

De tre fokusområder giver retning for vores fælles arbejde med at skabe gode rammer for arbejdslivet i Glostrup Kommune. Derfor er det relevant at drøfte, hvad de betyder i den lokale hverdag, hvordan de kommer til udtryk i samarbejdet, og hvordan de kan omsættes til konkrete handlinger på den enkelte arbejdsplads.

Et godt arbejdsmiljø opstår ikke af sig selv. Det kræver løbende dialog, samarbejde, engagement og et fælles ansvar for arbejdspladsens udvikling. Vi ved, at stærke faglige fællesskaber, kollegial støtte og et tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere er afgørende for både trivsel og resultater. Derfor skal vi fortsat styrke sammenhængskraften i organisationen og udvise både lederskab og følgeskab i arbejdet med at skabe gode arbejdspladser og gode løsninger.

Med ønsket om god læsning og gode drøftelser!

Maj Buch
Kommunaldirektør
Formand MED Hovedudvalget

Michael Seifert
FTR HK
Næstformand MED Hovedudvalget

Indholdsfortegnelse

1. Indledning 7
1.1. Den strategiske ramme og retning 7
1.2. MED Hovedudvalgets strategiplan – Fælles om den gode arbejdsplads 8
1.3. Læsevejledning 8
2. Glostrup Kommune 9
2.1. Organisationsdiagram – Glostrup Kommune 9
2.2. MED organisationen 10
2.2.1. Mødeplan – MED Hovedudvalget 10
2.2.2. MED Organisationen 11
3. Glostrup Kommunes ansatte 12
3.1. Ansatte fordelt på faggrupper 12
3.2. Ansatte fordelt på alder og køn 13
3.3. Medarbejdere under 35 år og over 55 år 15
4. Personaleomsætning 16
4.1. Variation – Personaleomsætning og faggrupper 17
5. Lønniveau og lønudvikling 18
5.1. Lønniveau i perioden 2023-2025 18
5.2. Lønstigninger for udvalgte faggrupper 19
5.2.1. Lønstigning for udvalgte faggrupper i perioden 2024-2025 19
5.2.2. Lønstigning for udvalgte faggrupper i perioden 2020-2025 19
5.3. Lønudvikling – De Københavnske Vestegnskommuner 20
5.4. Lønudvikling – August 2020 – 2025 – Hele landet 21
6. Arbejdsskadeanmeldelser 22
6.1. Arbejdsskader fordelt efter skadens art 23
6.2. Arbejdsskadeanmeldelser fordelt på centre i 2023-2025 23
7. Besøg fra Arbejdstilsynet 24
8. Sygefravær 25
8.1. Glostrup Kommunes sygefravær vs. øvrige kommuner i Danmark 25
8.2. Glostrup Kommunes sygefravær – Benchmark med Hovedstadsområdet 25
8.3. Sygefravær fordelt på udvalgte faggrupper 26
8.4. Måltal – Nedbringelse af sygefravær 27
9. Trivselskonsulent 28
9.1. Indsatser 2026 28
9.1.1. 5iFokus 28
9.1.2. Fokusområder 29
9.1.3. Lederpanel 29
10. Sundhedstilbud 30
10.1. Psykologhuset Trekanten 30
10.2. Stresscoach - Internt til alle ansatte 30
10.3. Træningscenteret – Tidlig Indsats 31

10.4. Influenzavaccination....31
11. Uddannelsestilbud....32
11.1. Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse....32
11.2. MED Uddannelse....32
11.3. Supplerende arbejdsmiljøuddannelse....33
11.4. TRIO-dagen 2025....34
12. TAL Sammen - Glostrup Kommune....35
12.1. TAL Sammen 2021 – 2023 – 2025....35
12.2. Temaer – TAL Sammen og Fysisk arbejdsmiljø....36
12.3. Handleplaner – TAL Sammen....36
13. Det gode arbejdsliv....38
13.1. Tilknytning af seniormedarbejdere....38
13.2. Kalenderpres hos lederne....39
13.3. Unge ansattes motivation i arbejdslivet....39
13.4. Brandingstafet....40
14. Ledelsesforløb....41
14.1. Ledelse med udgangspunkt i de organisatoriske værdier....41
14.2. Ledelse af velfærd i forandring....41
14.3. Ledelse i en forandringstid....43
15. Oversigt tabeller, figurer og billeder....44

1. Indledning

Arbejdsmiljøredegørelse 2026 giver et indblik i, hvor Glostrup Kommune står i forhold til de personalepolitiske, arbejdsmiljømæssige og ledelsesmæssige områder herunder uddannelse i samarbejde og arbejdsmiljø samt sundhedsfremme.

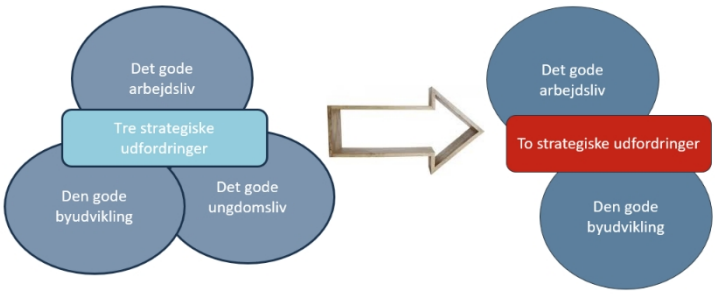
1.1. Den strategiske ramme og retning

Glostrup Kommunes kerneopgave er "Mestring og Udfoldelse", som både gælder i vores syn på kommunens borgere, virksomheder og ansatte. Vi løser kerneopgaven ved at være venlige, professionelle og have fokus på det tværgående samarbejde.

Vi udvalgte i Glostrup Kommune i 2024 tre strategiske udfordringer, som vi på tværs af organisationen ville have et særligt fokus på. De tre udfordringer var;

- **Det gode arbejdsliv**
- **Det gode ungdomsliv**
- **Den gode byudvikling**

I løbet af 2025 oprettede Glostrup Kommune en særlig Ungeindsats, og i forlængelse af dette blev det besluttet, at der skulle arbejdes videre med indsatsen "det gode ungdomsliv" i driftsorganisationen og ikke længere som en strategisk udfordring.



Figur 1: *Fra 3 til 2 strategiske udfordringer*

Særligt arbejdet med "Det gode arbejdsliv" er relevant for arbejdsmiljøredegørelsen og bliver beskrevet nærmere i kapitel 13, hvor flere prøvehandlinger bliver beskrevet i relation til strategien om det gode arbejdsliv.

1.2. MED Hovedudvalgets strategiplan – Fælles om den gode arbejdsplads



Billede 1: *Forside strategiplan – Fælles om den gode arbejdsplads*

MED Hovedudvalget, har med udgangspunkt i de strategiske udfordringer og med fokus på "Det gode arbejdsliv", vedtaget MED Hovedudvalgets strategiplan 2024-2026 – "Fælles om den gode arbejdsplads" med nedenstående tre indsatsområder:

- Den attraktive arbejdsplads
- Arbejdsmiljø
- Innovation og digitalisering

Der er nedsat 3 arbejdsgrupper, der hver især arbejder med gode ideer til indsatser og prøvehandlinger, der skal give viden og erfaring til at kunne implementere de gode resultater i hele organisationen, hvor det giver mening.

1.3. Læsevejledning

Arbejdsmiljøredegørelse 2026 består overordnet set af to dele.

Kapitel 2-8 i Arbejdsmiljøredegørelsen vedrører data om Glostrup Kommunes MED samarbejde, ansatte, personaleomsætning, sygefravær, lønudvikling, anmeldte arbejdsskader og forløb med Arbejdstilsynet.

Kapitel 9-14 handler om de tilbud og indsatser, der er i Glostrup Kommune for at forankre, understøtte og udvikle arbejdet med et godt arbejdsmiljø for både medarbejdere og ledere. Kapitlerne vedrører trivselskonsulenten, sundheds- og uddannelsestilbud, TAL sammen, den strategiske udfordring "det gode arbejdsliv" og ledelsesforløbet.

De forskellige data i redegørelsen danner baggrund for redegørelsens informationer om personale, sygefravær og arbejdsmiljø, og de bliver hentet fra henholdsvis:

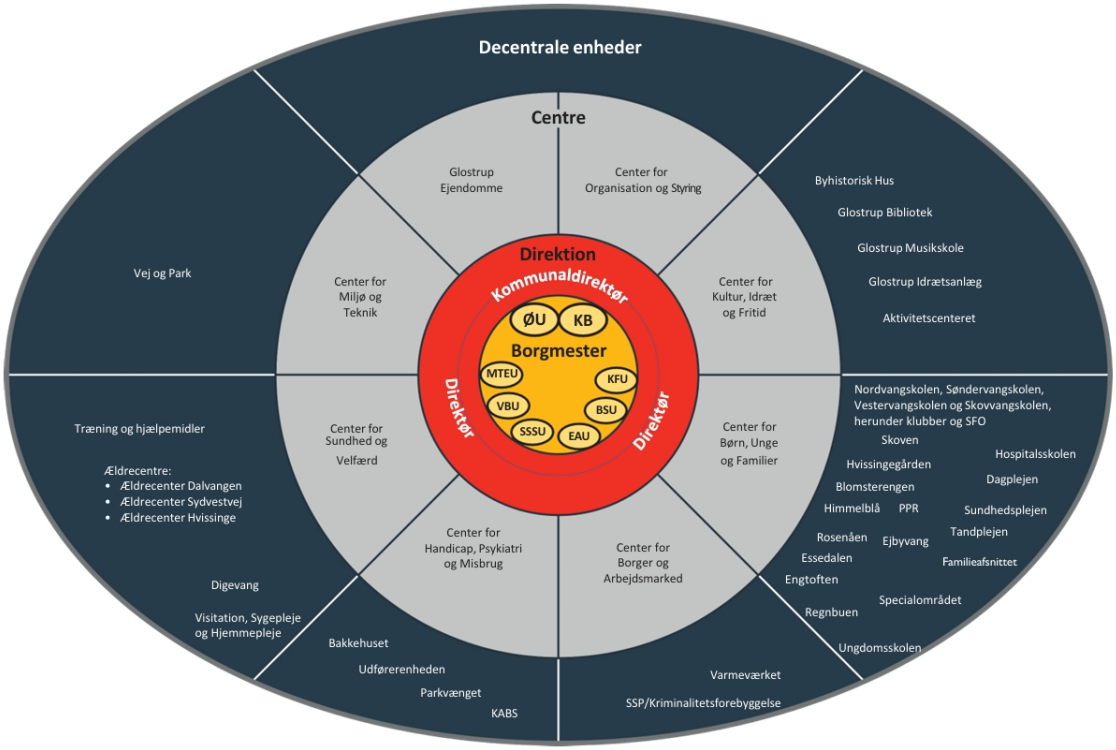
- KRL – Kommunernes og Regionernes Løndatakontor
- SD – Silkeborg Data – Løn og fraværssystem i Glostrup Kommune
- AES – Arbejdsmarkedets Erhvervssikring – via anmeldesystemet EASY
- AT – Arbejdstilsynet – Selvbetjeningsportal for kommunikation om AT-besøg

Data fra KRL er trukket i perioden 1.august 2024 – 31.juli 2025. I de tilfælde data er trukket på en anden måde eller på andre tidspunkter, så de dækker en anden tidsperiode f.eks. kalenderåret 2025, vil det fremgå direkte i teksten i forbindelse med den pågældende tabel eller figur.

2. Glostrup Kommune

Glostrup Kommunes administrative organisation er bygget op med en direktion og 6 fagcentre samt 2 kompetencecentre, hvilket er skitseret i nedenstående model – Figur 2, der illustrerer Glostrups Kommunes organisatoriske opbygning.

2.1. Organisationsdiagram – Glostrup Kommune



Figur 2: *Glostrup Kommunes organisationsdiagram – Juni 2026 – Kilde: Globen/Glostrup Kommune*

MED organisationen i Glostrup Kommune er bygget op, så den følger linjeorganisationen. Ændringer i linjeorganisationen vil derfor oftest også medføre ændringer i MED og Arbejdsmiljøorganisationen. Læs mere om MED organisationen i afsnit 2.2.

2.2. MED organisationen

MED strukturen følger den administrative organisationsstruktur og er beskrevet i Glostrup Kommunes MED Aftale fra 2012, hvor der er fastsat rammer for, hvor mange og hvem, der skal udpeges og/eller vælges som repræsentanter i de respektive MED udvalg på henholdsvis medarbejder- og ledersiden.

MED organisationen i Glostrup Kommune er organiseret i 4 niveauer – MED Hovedudvalget, Center MED udvalg, Område MED udvalg samt Lokal MED udvalg eller personalemøder med MED status. Område MED udvalg er et niveau i MED organisationen, hvor det er muligt at etablere MED udvalg på tværs af organisationen, hvor arbejdsfællesskaber eller fælles matrikel giver anledning til et bredere samarbejde, eller på større områder under de enkelte centre.

I Glostrup Kommune er der i 2025 et MED Områdeudvalg på rådhuset, som er et tværgående udvalg for de administrative enheder på tværs af Glostrup Kommunes centre.

2.2.1. Mødeplan – MED Hovedudvalget

MED organisationen har aftalt en fast årsplan – Tabel 1, med mødefrekvens, formalia fra forretningsordenen såsom frister for mødeindkaldelse, hvornår punkter senest skal indleveres forud for mødet samt endelig udsendelse af dagsorden.

Tabel 1: Årsplan – MED Organisationen 2025

	Mødefrekvens	**Indkaldelse**	**Bemærkninger**	**Dagsorden**	
				Punkter ind	Punkter ud
Hovedudvalg	Min. 6 ordinære møder samt 2 budgetmøder om året I 2025 afholdes de ordinære møder på følgende datoer: • 28. januar • 18. marts • 20. maj • 28. august • 28. oktober • 3. december	3 uger eller ved ekstraordinære møder 2 dage.	▪ Kontaktudvalget følger Hovedudvalget ▪ Sekretariatsgruppen følger Hovedudvalget ▪ Forslag til dagsorden stilles til formand eller næstformand, som også udarbejder dagsorden	Senest 2 uger før mødet	Senest 1 uge før mødet
Centerudvalg	Min. 2 møder om året	3 uger eller ved ekstraordinære møder 2 dage.		Senest 2 uger før mødet	Senest 1 uge før mødet
Områdeudvalg	Min. 4 møder om året	3 uger eller ved ekstraordinære møder 2 dage.		Senest 2 uger før mødet	Senest 1 uge før mødet
Lokaludvalg/ MED-personalemøder	Min. 6 møder om året	3 uger eller ved ekstraordinære møder 2 dage.		Senest 2 uger før mødet	Senest 1 uge før mødet

Udvalg og mødefrekvens – dagsordener og referater – Kilde: MED Hovedudvalget 2025

Arbejdsmiljøredegørelsen danner bl.a. baggrund for MED Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse. Redegørelsen er et overblik over udvalgte data og statistikker i relation til de ansatte.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse danner grundlag for indsatser på arbejdsmiljøområdet det kommende år samt giver et tilbageblik på året, der er gået. Dette med henblik på evt. behov for at genbesøge eller opdatere tidligere indsatser.

MED Hovedudvalget vil på den vis anvise retning og fokus på, hvordan MED- og arbejdsmiljøorganisationen i Glostrup Kommune samlet set skal arbejde med de valgte arbejdsmiljøindsatser fremadrettet både på kort og langt sigt.

2.2.2. MED Organisationen

Der bliver hvert andet år med skæringsdato den 1. april afholdt valg til MED og Arbejdsmiljøorganisationen. Seneste valg blev afholdt i april 2026. Forud for valget drøfter organisationen lokalt og på centerniveau, om der er behov for justeringer eller større ændringer af MED og Arbejdsmiljøorganisationen. MED Hovedudvalget har op til valget i 2026 godkendt ændringer i organiseringen.

Ændringer kan både skyldes ændringer i linjeorganisationen, eller et opstået behov for enten at nedlægge eller oprette MED-udvalg, arbejdsmiljøgrupper eller ændre status på MED-udvalg til personalemøder med MED-status eller omvendt. Dette kan ske, hvis der er opstået nye behov i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere, hvis der er sket en op- eller nedjustering af antallet af ansatte på en given arbejdsplads eller ledelsesområde.

Der kan også være behov for justering af MED og Arbejdsmiljøorganisationen, hvis større enheder geografisk bliver splittet op på flere matrikler adskilt fra hinanden, eller hvis det modsatte sker, at flere enheder bliver samlet på samme matrikel.

<u>MED og Arbejdsmiljøorganisationen i valg- og funktionsperioden 1. april 2026-31. marts 2028</u>

- 1 MED Hovedudvalg
- 1 MED Områdeudvalg (Rådhuset)
- 8 MED Centerudvalg
- 26 MED Lokaludvalg
- 18 P-møder med MED-status
- 79 Arbejdsmiljøgrupper

Personalemøder med MED-status bliver jf. Glostrup Kommunes lokale MED-aftale fra 2012 afholdt på arbejdspladser med færre end 20 ansatte. MED Hovedudvalget kan dispensere for P-møder med MED-status, hvis særlige forhold taler for at afholde møderne på denne vis selv om, der er mere end 20 ansatte på det pågældende ledelsesområde.

I tilfælde hvor det ikke er muligt at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant, er det lederen alene som varetager arbejdsmiljøgruppens opgaver i relation til arbejdsmiljøarbejdet. Det er leders pligt til stadighed at opfordre til, at medarbejderne blandt sig vælger en arbejdsmiljørepræsentant. Lederen skal afsætte mulighed og rammer for, at valget bliver afholdt. Leder må ikke deltage i selve valghandlingen.

3. Glostrup Kommunes ansatte

De ansattes fordeling på faggrupper, køn, alder og aldersfordeling sætter rammen for, hvordan Glostrup Kommune lykkes bedst med at løfte alle opgaver i relation til Glostrup Kommunes borgere. Herunder er det muligt at få et dybere indblik i data om Glostrup Kommunes ansatte.

3.1. Ansatte fordelt på faggrupper

Glostrup Kommunes ansatte repræsenterer et bredt udvalg af forskellige faggrupper. Tabel 2 nedenfor viser fordelingen af månedslønnede ansatte fordelt på udvalgte faggrupper. Tabellen viser de største faggrupper de pågældende år. De tre største grupper i Glostrup Kommune er social- og sundhedspersonale, lærere og pædagogisk personale.

Tabel 2: Antal månedslønnede fastansatte i udvalgte faggrupper

Overenskomstområde	2023	2024	2025
Administration og it mv., KL	160	167	157
Akademikere, KL	113	113	117
Ergo- Fysio- og Jordemødre, basis KL	49	42	44
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	101	95	95
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	272	273	282
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	245	238	228
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	151	166	185
Social- og sundhedspersonale, KL	407	421	436
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	71	73	68
Socialrådg./socialformidlere, KL	94	97	99
Specialarbejdere mv., KL	40	41	41
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	129	135	128
Teknisk Service	54	57	60
Øvrige	188	190	207
Total	**2.074**	**2.108**	**2.147**

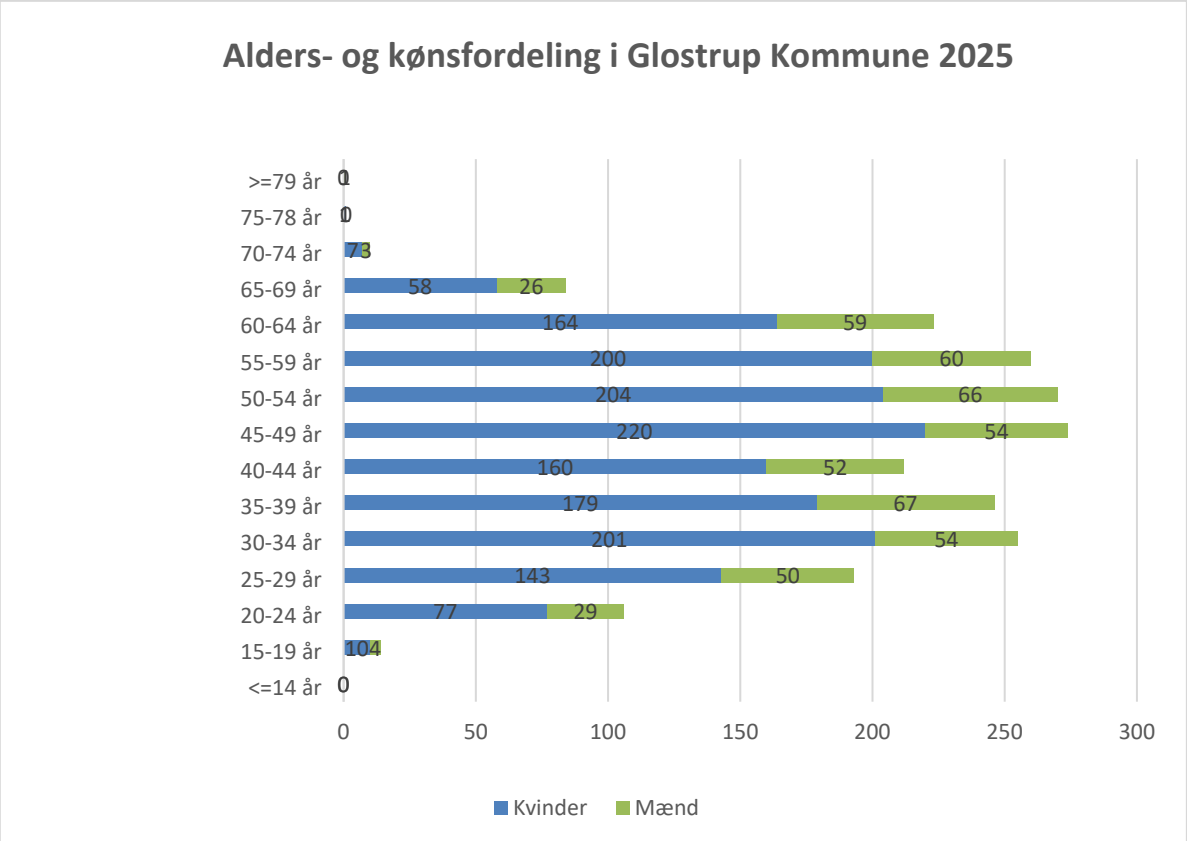
Opgjort pr. august i årene 2023, 2024 og 2025 ekskl. jobtilbudsordninger - Kilde: KRL

Det samlede antal ansatte er steget fra 2108 i 2024 til 2147 i 2025.

En forklaring på stigningen i antallet af månedslønnede fastansatte kan være, at der demografireguleres på flere af vores større velfærdsområder fx dagtilbud, skole og hjemmepleje. Det betyder, at budgettet tilpasses på de nævnte områder og flere andre, når befolkningsantallet ændrer sig, og i og med at Glostrup Kommune i disse år er en vækstkommune, ændres budgetterne også.

3.2. Ansatte fordelt på alder og køn

I 2025 var gennemsnitsalderen for medarbejderne i Glostrup Kommune 44 år, hvilket er den gennemsnitsalder, der har været gennemgående i Glostrup Kommune de seneste 5 år i intervallet 44,4-44,6 år.



Figur 3: *Alders og kønsfordeling i Glostrup Kommune november 2025 - Kilde: KRL*

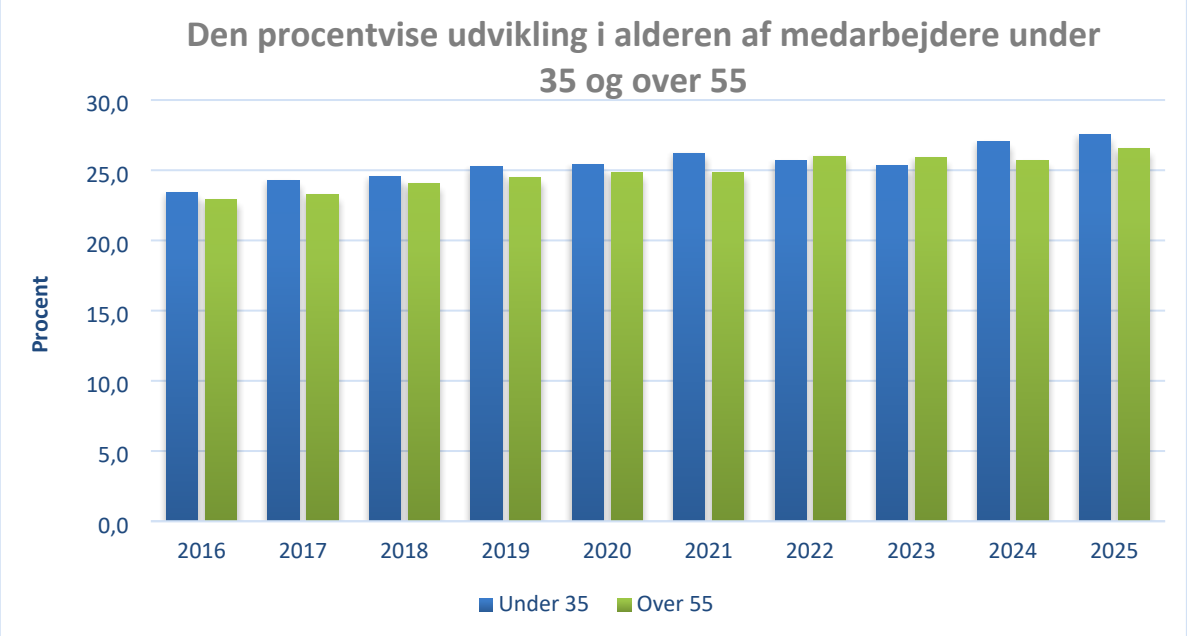
Figur 3 viser alders- og kønsfordeling blandt ansatte i Glostrup Kommune i 2025. I 2025 var der flest ansatte i aldersgruppen 45-49 år. Data fra 2022 viser, at der var der flest ansatte i aldersgruppen 60-64 år. I 2023 var der igen flest 45-49-årige og i 2024 er det aldersgruppen 50-54 år. Figuren viser en næsten ens fordeling aldersmæssigt i de 3 grupperinger fra 45-60 år, dog med en vigende tendens i den ældste gruppe.

- 45-49 år 274 personer
- 50-54 år 270 personer
- 55-59 år 260 personer

Der er i alle aldersgrupper ansat flere kvinder end mænd. Den gennemsnitlige fordeling er 77% kvinder og 23% mænd. En fordeling der har ligget på samme niveau de seneste 5 år. På landsplan er fordelingen i kommunerne 77 % kvinder og 23 % mænd jf. KLs rapport ”Det kommunale arbejdsmarked i tal 2024” fra juni 2025.

3.3. Medarbejdere under 35 år og over 55 år

Nedenfor illustrerer figur 4, at andelen af ansatte i 2025 under 35 år og over 55 år er nærmest uændret i forhold til 2024. Figuren viser, at der nu procentvis er lidt flere ansatte under 35 end over 55 år.



Figur 4: *Udviklingen i andelen af ansatte under 35 år og over 55 år i Glostrup Kommune i november 2016-2025 - Kilde: KRL*

Andelen af ansatte under 35 år og over 55 år er i 2025 fordelt med 27,5% ansatte under 35 år, og med 26,6% ansatte over 55 år.

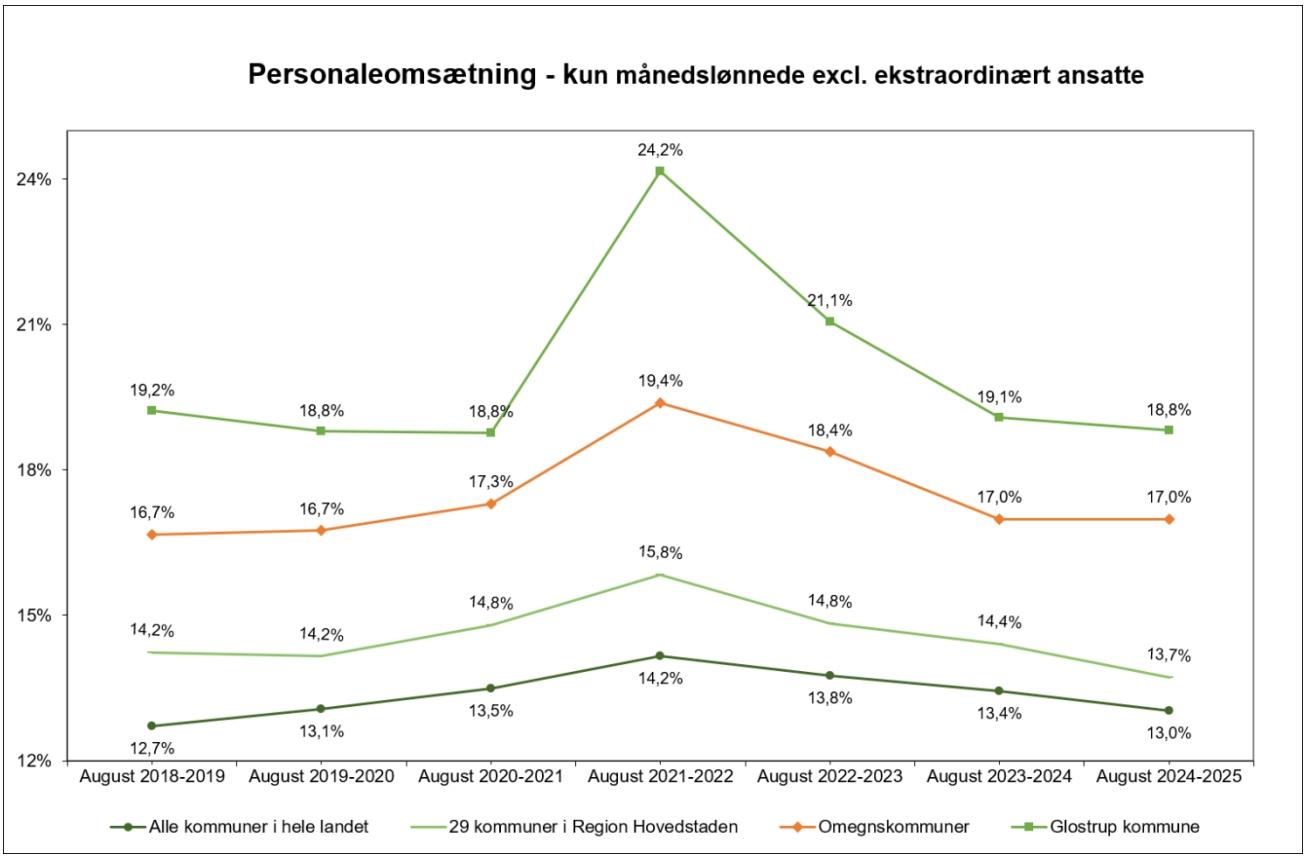
Set i et 10-årigt perspektiv 2016-2025 er fordelingen af medarbejdere over 55 år og under 35 år gået fra at ligge lige i underkanten af 25% til begge grupper til nu at ligge en anelse over, hvilket betyder at den store midtergruppe – aldersgruppen 35-54 år har ligget stabilt på ca. 50%.

4. Personaleomsætning

Personaleomsætningen viser, hvor stor en procentdel af kommunens ansatte, der forlader ansættelsen i løbet af et givent år. Det vil med andre ord sige andelen af ansatte, der overgår til en anden stilling, en anden sektor eller pension, i forhold til antallet af ansatte i perioden. Figur 5 viser personaleomsætningen for Glostrup Kommune sammenlignet med gennemsnittet for kommunerne i Region Hovedstaden, omegnskommunerne samt hele landet.

Personaleomsætningen i Glostrup Kommune er i perioden 2024-2025 faldet til 18,8%, hvilket er et fald på 0,3 procentpoint i forhold til året forinden, hvor personaleomsætningen lå på 19,1%. Glostrup Kommune ligger 1,8 procentpoint højere end omegnskommunerne, 5,1 procentpoint over Region Hovedstaden og 5,8 procentpoint over landsgennemsnittet.

Personaleomsætningen er fortsat højt i Glostrup Kommune, men den ligger nu på samme niveau som i 2021. Glostrup Kommune har formået at sænke personaleomsætningen mere end omegnskommunerne, hvilket betyder, at Glostrup Kommune nu er tættere på niveauet for omegnskommunerne.



Figur 5: *Personaleomsætning - kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte – sammenligning - Kilde: KRL Omegnskommuner: Albertslund, Ballerup, Brøndby, Herlev og Rødovre.*

Faldet i den samlede personaleomsætning fra 2022, hvor personaleomsætningen lå på 24,2 % til 2025, hvor omsætningen lå på 18,8% svarer til et samlet fald på 5,4 procentpoint jf. figur 5.

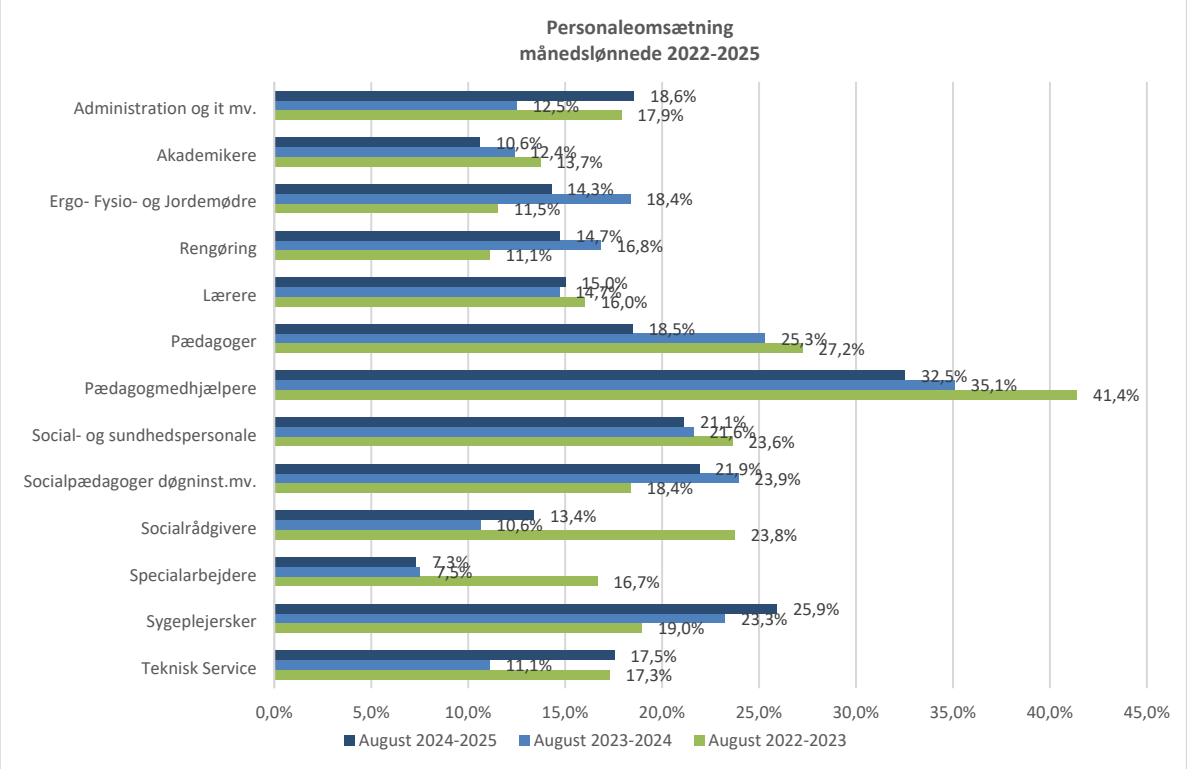
Målet er, at personaleomsætningen bringes endnu længere ned, så Glostrup Kommune kommer til at ligge på niveau med omegnskommunerne.

4.1. Variation – Personaleomsætning og faggrupper

I Figur 6 viser personaleomsætningen fordelt på faggrupper, at den er faldende for 8 ud af 13 fagområder fra 2023-24 til 2024-25.

Områder med fald i personaleomsætningen 2024-2025

- Akademikere med et fald fra 12,4% til 10,6% svarende til et fald på 1,8 procentpoint
- Ergo- og Fysioter. med et fald fra 18,4% til 14,3% svarende til et fald på 4,1 procentpoint
- Rengøring med et fald på 16,8% til 14,7% svarende til et fald på 2,1 procentpoint
- Pædagoger med et fald fra 25,3% til 18,5% svarende til et fald på 6,8 procentpoint
- Pædagogmedhj. med et fald fra 35,1% til 32,5% svarende til et fald på 2,6 procentpoint
- Social- og sundhedspersonale med et fald fra 21,6% til 21,1% svarende til 0,5 procentpoint
- Socialpædagoger mv. med et fald fra 23,9% til 21,9% svarende til et fald på 2 procentpoint
- Specialarbejdere med et fald fra 7,5% til 7,3% svarende til et fald på 0,2 procentpoint



Figur 6: *Personaleomsætning på udvalgte personalegrupper - kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte august 2022-2023, 2023-2024 og august 2024-2025 - Kilde: KRL.*

Personaleomsætningen er højest for pædagogmedhjælpere, sygeplejersker og socialpædagoger, og den er lavest for specialarbejdere, akademikere og socialrådgivere.

5. Lønniveau og lønudvikling

Lønniveauet og lønudviklingen i Glostrup Kommune bliver beregnet for udvalgte faggrupper, og der bliver foretaget benchmarking i forhold til omegnskommunerne og landsgennemsnittet baseret på data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

5.1. Lønniveau i perioden 2023-2025

Tabel 3 viser, at Glostrup Kommunes lønniveau ligger generelt på niveau med eller over landsgennemsnittet med undtagelse af Teknisk Service, der ligger lavere.

Tabel 3: Lønniveauer i perioden august 2023 - august 2025*

Lønniveau i perioden Aug. 2023- Aug. 2025	**2023**			**2024**			**2025**		
Overenskomstområde	**Glostrup**	**29 kommuner i Region Hovedstaden**	**Landet**	**Glostrup**	**29 kommuner i Region Hovedstaden**	**Landet**	**Glostrup**	**29 kommuner i Region Hovedstaden**	**Landet**
I alt udvalgte faggrupper	39.384	40.016	39.290	41.944	42.641	41.838	43.764	44.493	43.685
Administration og it mv.	42.729	42.818	41.586	45.535	45.601	44.229	47.251	46.967	45.831
Akademikere	54.599	54.338	53.399	58.638	57.642	56.623	60.160	59.575	58.612
Ergo- Fysio- og Jordemødre	42.868	41.847	41.522	45.127	44.401	44.002	45.892	46.054	45.595
Rengøring	29.984	29.937	29.931	31.933	31.700	31.691	32.876	32.812	32.802
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	46.531	47.882	47.540	49.608	50.728	50.286	51.166	52.207	51.769
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	37.154	37.502	37.154	39.674	40.400	40.004	42.605	42.601	41.880
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	28.269	28.423	28.242	29.687	30.016	29.826	30.622	30.959	30.812
Social- og sundhedspersonale	35.003	34.871	33.943	37.760	37.315	36.393	40.136	39.665	38.653
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	40.899	40.871	39.900	44.114	44.078	42.902	47.275	46.727	45.411
Socialrådg./socialformidlere	43.770	43.062	42.403	46.168	45.740	44.862	48.368	47.517	46.531
Specialarbejdere mv.	37.151	36.706	34.744	39.735	39.014	36.764	41.179	40.184	38.092
Teknisk Service	34.290	35.535	34.933	35.829	37.687	37.104	36.751	39.012	38.613
I alt hele området	40.910	41.240	40.132	43.598	43.893	42.717	45.448	45.768	44.576

**Brutto lønniveau, korrigeret for stedtillæg*

Lønniveauet er beregnet for udvalgte faggrupper uden stedtillæg i årene 2023-25. De viste data er uden stedtillæg for at udligne den lønforskel, der kan opstå ved sammenligninger med andre kommuner. Data omfatter løn til månedslønnede ansatte inkl. pension og tillæg ekskl. ekstraordinært ansatte.

5.2. Lønstigninger for udvalgte faggrupper

Tabel 4 og 5 viser lønstigningerne for udvalgte faggrupper i perioden 2024-2025 og perioden 2020-2025. Tallene er beregnet på baggrund af gennemsnitslønnen for ansatte, der har været ansat i den samme stilling i opgørelsesperioden. Ved at beregne gennemsnitslønnen på denne vis er det sikret, at lønnen og dermed lønudviklingen ikke er påvirket af ændringer i sammensætningen af de ansatte og/eller personaleomsætning. Gennemsnitslønningerne er vist som bruttoløn for månedslønnede inkl. pension og diverse løntillæg undtaget ekstraordinært ansatte - men korrigeret for stedtillæg.

5.2.1. Lønstigning for udvalgte faggrupper i perioden 2024-2025

Det fremgår af tabel 4, at lønudviklingen i Glostrup blandt de udvalgte faggrupper i 2024/2025 ligger lidt lavere end omegnskommunerne, på niveau med de 29 kommuner i Region Hovedstaden og 0,1 procentpoint lavere end landsgennemsnittet.

Tabel 4: Lønstigning for udvalgte faggrupper i perioden fra august 2024 til august 2025

Overenskomstområde	Glostrup	Omegnskommuner**	29 kommuner i Region Hovedstaden	Landet
I alt udvalgte faggrupper	5,0%	5,3%	5,0%	5,1%
Administration og it mv.	4,1%	4,0%	4,1%	4,3%
Akademikere	5,3%	4,8%	4,8%	4,9%
Ergo- Fysio- og Jordemødre	4,1%	4,9%	4,6%	4,6%
Rengøring	4,0%	4,8%	4,4%	4,4%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	4,8%	5,4%	4,9%	4,9%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	5,8%	5,1%	5,2%	5,2%
Social- og sundhedspersonale	6,5%	8,5%	7,6%	7,4%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	7,5%	6,3%	6,5%	6,5%
Socialrådg./socialformidlere	4,6%	4,7%	4,7%	4,6%
Specialarbejdere mv.	4,9%	3,9%	4,1%	4,4%
Teknisk Service	3,9%	5,3%	4,4%	4,6%

Lønudvikling blandt udvalgte faggrupper i perioden 2024-2025– Kilde: KRL

***Albertslund, Ballerup, Brøndby, Herlev og Rødovre*

5.2.2. Lønstigning for udvalgte faggrupper i perioden 2020-2025

Tabel 5 viser lønudviklingen over en femårig periode og viser, at Glostrup Kommune på lige fod med de nærmeste omegnskommuner, er 0,1 procentpoint over de 29 kommuner i Region Hovedstaden samt 0,2 procentpoint over landsgennemsnittet set over den angivne 5-årige periode.

Tabel 5: Lønstigning for udvalgte faggrupper i perioden august 2020 til august 2025

Overenskomstområde	Glostrup	Omegnskommuner**	29 kommuner i Region Hovedstaden	Landet
I alt udvalgte faggrupper	22,4%	22,4%	22,3%	22,2%
Administration og it mv.	19,9%	20,0%	20,4%	20,4%
Akademikere	20,9%	21,4%	22,3%	22,3%
Ergo- Fysio- og Jordemødre	23,6%	22,3%	22,2%	21,2%
Rengøring	19,9%	21,0%	20,2%	20,2%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	21,7%	18,5%	18,6%	18,6%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	22,5%	23,8%	23,3%	23,2%
Pædagogmedhj. og pædagogiske assistenter	21,2%	20,7%	21,1%	20,9%
Social- og sundhedspersonale	28,1%	30,5%	29,0%	27,8%
Socialpædagoger og pæd.pers.døgninst.mv.	24,5%	24,9%	24,9%	24,8%
Socialrådg./socialformidlere	22,0%	22,6%	22,5%	21,7%
Specialarbejdere mv.	19,7%	19,0%	18,9%	19,3%
Teknisk Service	17,3%	22,0%	19,6%	20,2%

Lønudvikling blandt udvalgte faggrupper i perioden august 2020-2025 – Kilde KRL.

***Albertslund, Ballerup, Brøndby, Herlev og Rødovre*

Den højere lønudvikling i Glostrup Kommune set over perioden august 2020 til august 2025 har bidraget til, at Glostrup Kommune nu ligger på samme lønniveau som i omegnskommunerne.

5.3. Lønudvikling – De Københavnske Vestegnskommuner

Tabel 6 viser den gennemsnitlige lønudvikling for alle faggrupper i Glostrup Kommune og de øvrige Vestegnskommuner ekskl. ekstraordinært ansatte og ansatte i fleksjob i perioden aug. 2021-2025.

Tabel 6: Lønudvikling – De Københavnske Vestegnskommuner

Kommune	Aug 2021	2020-2021	Aug 2022	2021-2022	Aug 2023	2022-2023	Aug 2024	2023-2024	Aug 2025	2024-2025	Samlet %-stigning 2021-2025
Glostrup	39.650	2,8%	40.386	1,9%	41.463	2,7%	44.140	6,5%	45.839	3,9%	15,6%
Albertslund	39.782	3,1%	40.105	0,8%	41.354	3,1%	43.815	6,0%	46.577	6,3%	17,1%
Brøndby	39.342	1,8%	40.053	1,8%	41.249	3,0%	44.072	6,8%	45.884	4,1%	16,6%
Hvidovre	39.348	2,2%	39.966	1,6%	41.333	3,4%	44.131	6,8%	45.661	3,5%	16,0%
Høje-Taastrup	38.936	1,2%	39.672	1,9%	40.621	2,4%	42.972	5,8%	44.683	4,0%	14,8%
Ishøj	39.154	2,2%	39.652	1,3%	41.220	4,0%	43.973	6,7%	45.551	3,6%	16,3%
Rødovre	38.839	2,3%	39.455	1,6%	40.948	3,8%	43.640	6,6%	45.497	4,3%	17,1%
Vallensbæk	39.285	2,3%	40.161	2,2%	41.493	3,3%	43.827	5,6%	45.802	4,5%	16,6%

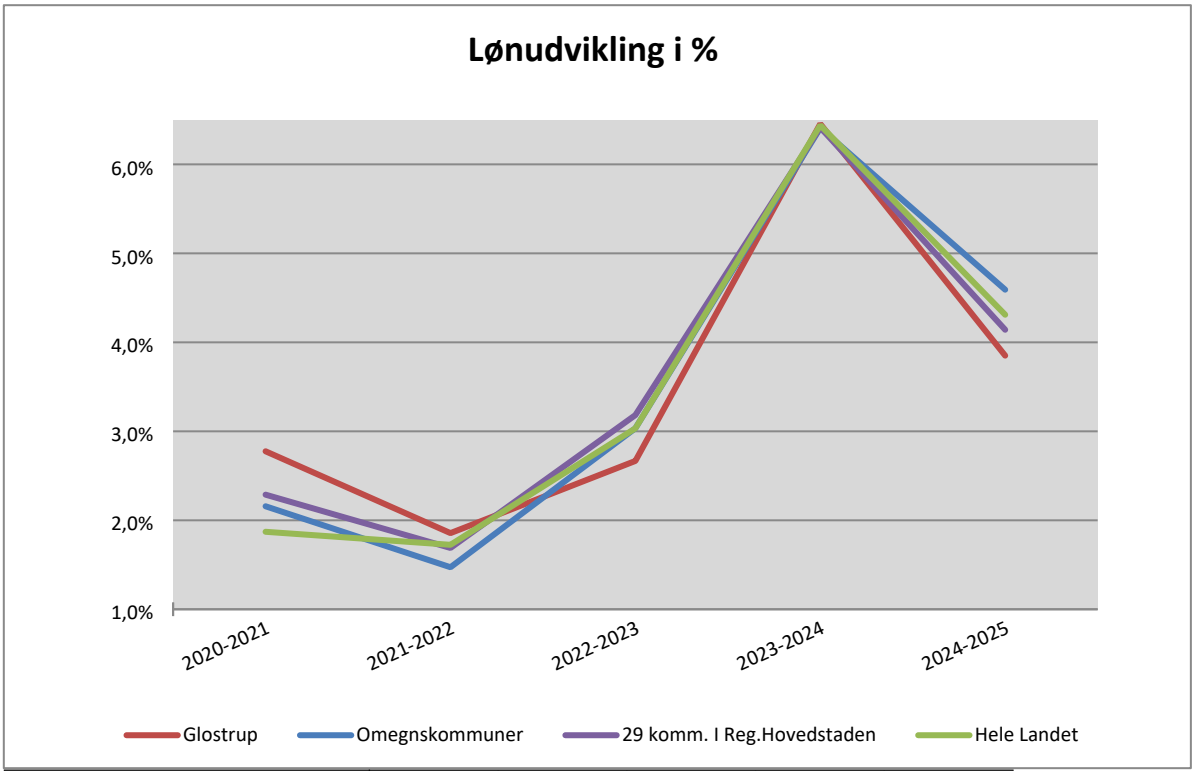
Alle faggrupper ekskl. ekstraordinært ansatte og fleksjob i perioden august 2021-2025 - Kilde: KRL

**Der er fundet en fejl i beregningen af den procentvise lønudvikling i de københavnske vestegnskommuner i årene 2021-2023 i de foregående års Arbejdsmiljøredegørelse. Fejlen er nu rettet.*

Den gennemsnitlige lønudvikling, som vist i tabel 6, har været positiv i alle vestegnskommunerne i perioden 2021-2025.

5.4. Lønudvikling – August 2020 – 2025 – Hele landet

Herunder illustrerer figur 7 grafisk den årlige lønudvikling i procent i perioden 2020-2025 for Glostrup Kommune, omegnskommunerne, kommunerne i Region Hovedstaden samt alle kommuner i Danmark.



Total	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Glostrup	2,8%	1,9%	2,7%	6,5%	3,9%
Omegnskommuner	2,2%	1,5%	3,0%	6,4%	4,6%
29 komm. i Reg.Hovedstaden	2,3%	1,7%	3,2%	6,4%	4,1%
Hele Landet	1,9%	1,7%	3,0%	6,4%	4,3%

Figur 7: *Den procentvise lønudvikling for Glostrup Kommune, omegnskommuner, de 29 kommuner i Region Hovedstaden undtaget Københavns Kommune samt hele landet. Tallene er baseret på en gennemsnitlig løn for alle faggrupper ekskl. ekstraordinært ansatte opgjort i august måned 2025 for perioden 2020-2025 - Kilde: KRL*

Glostrup Kommune har fra 2024 til 2025 haft en lavere lønudvikling for alle faggrupper end i de øvrige kommuner i Danmark svarende til 0,4 procentpoint sammenlignet med hele landet.

6. Arbejdsskadeanmeldelser

Alle arbejdsskader i Glostrup Kommune bliver registreret og anmeldt i det elektroniske anmeldesystem EASY, der administreres af AES – Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. De data, der ligger til grund for denne redegørelse, er trukket i EASY for kalenderåret 2025.

Tabel 7 viser antallet af arbejdsskader i Glostrup Kommune fordelt efter medført fravær i perioden 2021-2025. Som det kan ses i tabellen, er antallet af arbejdsskader på stort set samme niveau i 2025 som i 2024 med et mindre samlet fald på tre arbejdsskader.

Tabel 7: Antal arbejdsskader fordelt efter medført sygefravær 2021-2025

Arbejdsskader i perioden 2020-2024					
Fravær	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Under 1 dag	93	93	70	127	118
1-3 dage	17	29	24	23	32
4-6 dage	13	71	11	15	5
7-13 dage	27	100	6	1	8
14-20 dage	10	9	2	7	6
21-31 dage	1	2	2	1	1
Mindst én måned men mindre end 3 mdr.	4	5	3	4	5
Mindst 3 mdr. men mindre end 6 mdr.	2	0	1	1	-
Over 6 mdr. eller varig uarbejdsdygtig	0	0	0	0	-
Uoplyst**	3	6	16	13	14
I alt totalt	170	147/315*	135	**192**	**189**
Heraf antal anmeldte arbejdsskader relateret til COVID i 2022		168			

Kilde: EASY

**Anmeldte arbejdsskader i 2022 var 315 anmeldelser – 168 heraf var forårsaget af sygdommen COVID-19*

*** AES/EASY har i 2023 ændret ordlyden af dette felt i deres system til "kan ikke vurdere forventede antal uarbejdsdygtige dage"*

I forbindelse med størstedelen af arbejdsskaderne (118 ud af 189) er fraværet under en dag. Arbejdsskader, hvor sygefraværet ligger under en dag, bliver ikke registreret i myndighedernes skadesstatistikker, men registrering lokalt er vigtigt for arbejdsmiljøorganisationens arbejde med det forebyggelse og ulykkesanalyse i samarbejde med skadelidte. Det opfølgende arbejde i forlængelse af alle arbejdsskader skal tilføjes APV Handleplanerne med øje for læring af ulykken og det forebyggende perspektiv.

Der har de seneste år været en øget opmærksomhed på også at anmelde mindre skader, hvilket er positivt i et arbejdsmiljøperspektiv ift. forebyggelse og opfølgning på et godt arbejdsmiljø, men det kan også have en betydning for, at det registrerede antal arbejdsskader er steget. Hvis beregningen bliver foretaget i forhold til fravær under en uge, så er andelen i 2025 82%. Det betyder, at der ikke er mange alvorlige arbejdsskader, der udløser længerevarende fravær og behandling.

6.1. Arbejdsskader fordelt efter skadens art

Tabel 8: Arbejdsskadens art

Arbejdsskader fordelt efter skadens art 2020-2024					
Skadens art	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Skadetype ukendt eller uoplyst	11	95	11	51	14
Sår og overfladiske skader	30	30	31	34	27
Knoglebrud	5	5	1	4	7
Forvridning, forstuvninger og forstrækninger	40	42	46	64	54
Hjernerystelse og indre skader	2	1	2	6	9
Forbrænding, skoldning og forfrysning	2	2	2	7	1
Forgiftning og infektion	5	3	3	1	2
Drukning og kvælning	1	0	0	0	1
Skader der skyldes lyd, vibrationer og tryk	1	1	4	1	3
Chok - psykisk eller fysisk	18	28	7+1	22	24
Flere skader	1	1	0	1	0
Andre oplyste skader, som ikke er anført her	54	107	27	1	47
I alt	170	147/315 *	135	192	**189**

**Anmeldte arbejdsskader i 2022 var 315 anmeldelser – 168 heraf var forårsaget af sygdommen COVID-19*

Kilde: EASY

Tabel 8 viser, at de tre mest udbredte arter af arbejdsskader i 2025 er sår og overfladiske skader, forvridninger forstuvninger og forstrækninger samt chok.

Kategorien "andre oplyste skader" er skader, der er registreret udenfor de øvrige kategorier af skadearter, da skaden blev anmeldt. Ved nærmere undersøgelse af registreringerne i kategorien viser det sig, at "Andre oplyste skader" indeholder en bred vifte af arbejdsskader som fx fald, løft og overbelastning. Der viser sig desuden en gruppe på ca. 20 arbejdsskader ud af de samlede 47 i kategorien, der vedrører psykisk chok samt vold og trusler fra borgere mv.

6.2. Arbejdsskadeanmeldelser fordelt på centre i 2023-2025

Tabel 9 viser fordelingen på alle centre, og der er primært anmeldt skader i centre med de borgernære velfærdsområder, hvor der også er flest ansatte.

Tabel 9: Arbejdsskadeanmeldelser fordelt på centre – 2023-2025

		CBUF	CHPM	CKIF	CMT	CSV	GE	COS	Rådhus	Ukendt
Antal anmeldelser	**2023**	75	2	0	4	49	2	0	0	0
	2024	92	19	1	8	65	3	0	1	4
	2025	106	9	0	7	58	2	1	5	1

Kilde: EASY

Det er vigtigt i alle centre at have fokus på at følge op på de anmeldte arbejdsskader. Der vil være fokus på systematik omkring registrering, opfølgning og forebyggelse, så der herved sker en læring i forhold til at undgå nye eller lignende arbejdsskader fremadrettet – også i forhold til nærved-ulykker og ulykker med kort eller ingen sygefravær.

7. Besøg fra Arbejdstilsynet

Glostrup Kommune har i 2025 haft 7 arbejdspladsbesøg fra Arbejdstilsynet. Tabel 10 viser, at de 7 besøg har resulteret i to påbud vedr. fald, snublen i samme niveau, et såkaldt §21 påbud – undersøgelsespåbud på en skole, hvor Glostrup Kommune skulle undersøge, hvorvidt der var asbest samt 4 aftaleforløb.

Tabel 10: Reaktioner fra Arbejdstilsynet i 2025

Antal reaktioner	**Kategori/tema/type**
1 undersøgelsespåbud §21	Asbest
4 aftaleforløb	Håndtering af høje følelsesmæssige krav/Luftkvalitet/Vold i arbejdstid
2 påbud	Fald, snublen i samme niveau

Kilde: Arbejdstilsynet – AT/ADVI

Et aftaleforløb er ikke et egentligt påbud, men vedrører en problemstilling på arbejdsstedet, som Arbejdstilsynet vurderer, kan være en overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Når der bliver indgået en aftale, er det, fordi Arbejdstilsynet i dialogen med arbejdsstedet har fået en opfattelse af, at der allerede er fokus på problematikken, og at arbejdsmiljøorganisationen er inddraget.

Tabel 11: Antal påbud med handlepligt afgivet 2022-2025

Kategori	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Indeklima	1	0	0	0
Kemi, støv og biologi	2	2	0	0
Støj	1	0	0	0
Muskel og skeletbesvær (MSB)	3	1	0	0
Psykisk arbejdsmiljø	3	0	0	0
Ulykkesrisici	6	2	0	2
APV og Instruktion	0	0	0	0
Kemisk APV og risikovurdering	2	0	0	0
I alt	**18**	**5**	**0**	**2**

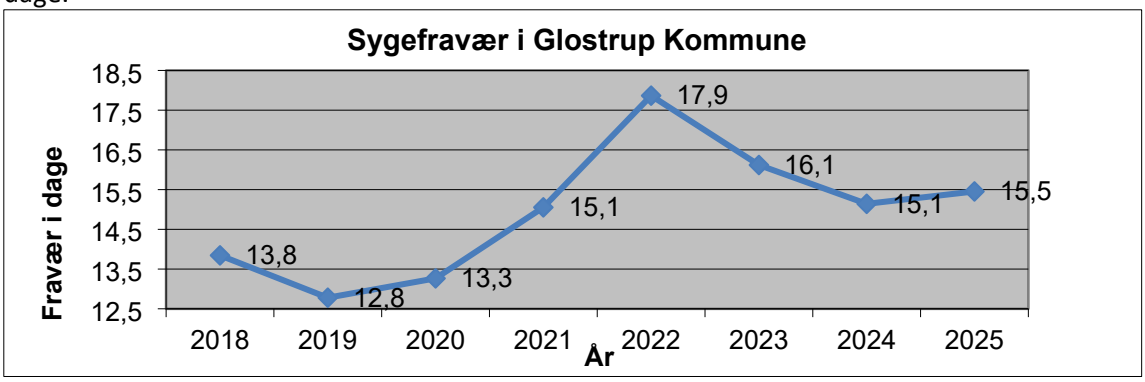
Kilde: Arbejdstilsynet – AT/ADVI

Tabel 11 viser antal påbud med handlepligt, som Arbejdstilsynet har afgivet i årene 2022-2025.

Arbejdstilsynets besøg har i 2025 været fordelt på Nordvangskolen, SFO Nordvangskolen, daginstitutionerne Ejbyvang og Himmelblå afd. Mælkevejen, Bakkehuset og Ældrecenter Dalvangen.

8. Sygefravær

Sygefraværet i 2025 ligger på 15,5 dage illustreret i figur 8 og er i Glostrup Kommune steget med 0,4 dag pr. fuldtidsansat i gennemsnit i forlængelse af faldet fra 2023 til 2024, hvor faldet var 1,0 dage.



Figur 8: *Sygefravær i Glostrup Kommune fra 2018-25 – Kilde: KRL*

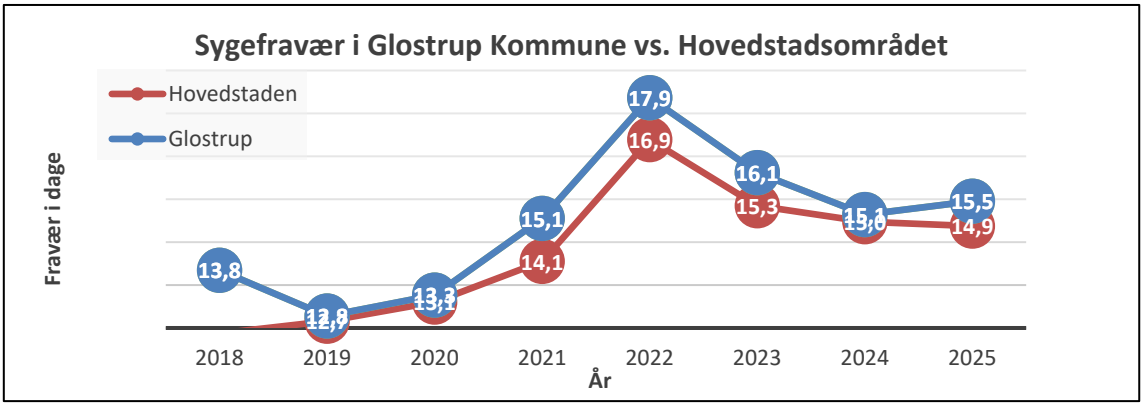
8.1. Glostrup Kommunes sygefravær vs. øvrige kommuner i Danmark

Sygefraværet i Glostrup Kommune er steget efter et par år med fald. På landsplan er sygefraværet steget med 0,1 dag fra 13,9 til 14,0 dage i gennemsnit, se også Bilag 1. Glostrup Kommune ligger blandt de 98 danske kommuner i den fjerdedel med det højeste sygefravær.

Sygefraværet i landets 98 kommuner var i 2024 på 6,1%, hvilket også gør sig gældende i 2025. I Glostrup Kommune ændrede sygefraværet sig fra 6,6% i 2024 til 6,8% i 2025, hvilket er en stigning på 0,2 procentpoint pr. fuldtidsbeskæftiget medarbejder. Se også Bilag 1.

Det placerer Glostrup Kommune på 15. pladsen blandt de kommuner med højest sygefravær. Det er et fald på 8 pladser fra 2024, hvor Glostrup Kommune lå nr. 23 fra bunden.

8.2. Glostrup Kommunes sygefravær – Benchmark med Hovedstadsområdet

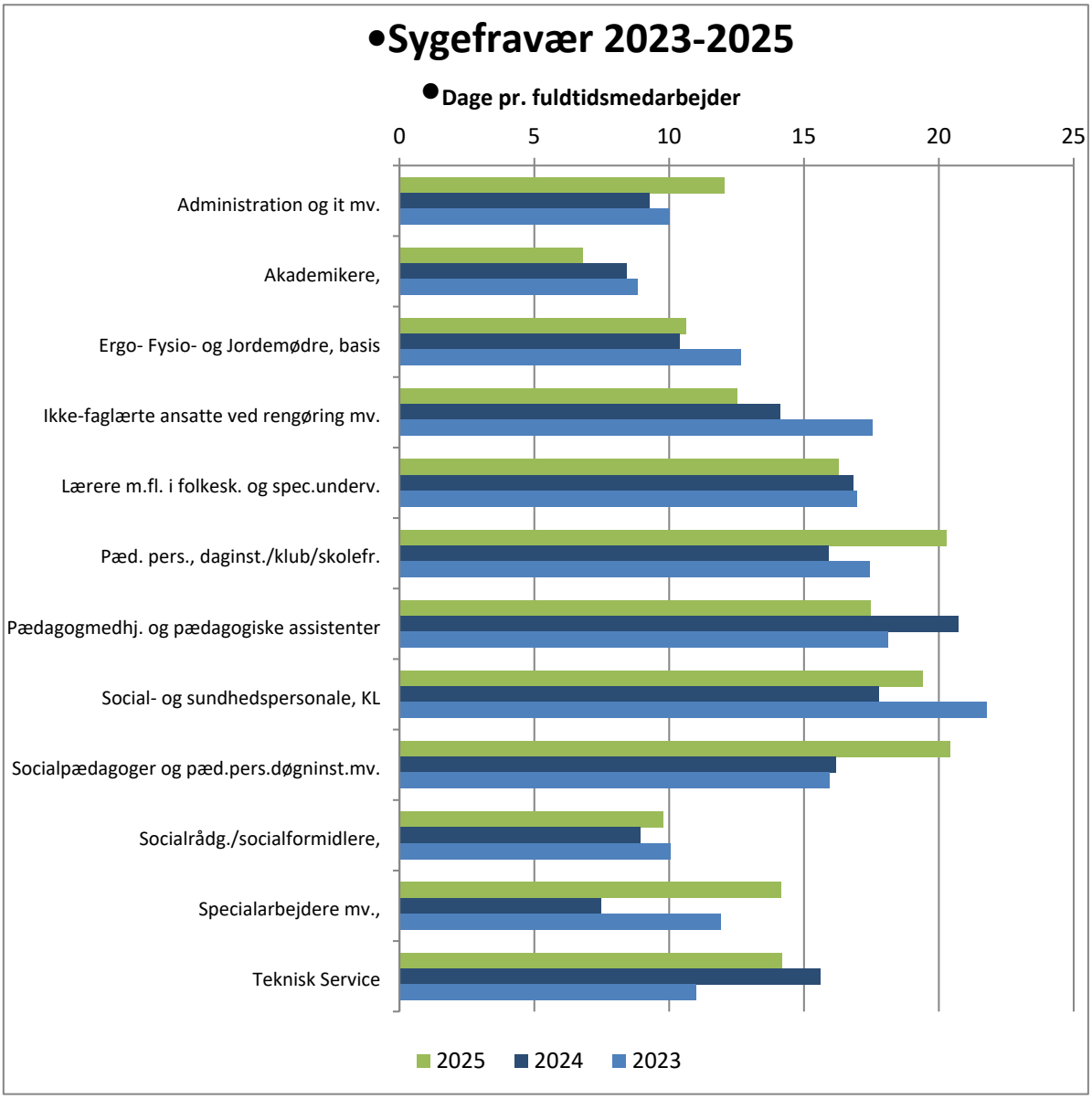


Figur 9: *Sygefravær i Glostrup Kommune vs. Hovedstadsområdet – Dage pr. dagsværk 2018-2025 – Kilde: KRL*

Figur 9 viser sygefraværet i Glostrup Kommune og de 15 kommuner, der tegner hovedstadsområdet undtaget Københavns Kommune. Grafikken viser, at Glostrup Kommune i 2025 ligger 0,6 dag højere i det gennemsnitlige sygefravær end kommunerne i Hovedstaden under et.

De 15 kommuner er Frederiksberg, Ballerup, Brøndby, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Albertslund, Hvidovre, Høje Tåstrup, Lyngby Tårbæk, Rødovre, Ishøj, Tårnby, Vallensbæk og Glostrup.

8.3. Sygefravær fordelt på udvalgte faggrupper



Figur 10: *Sygefravær fordelt på udvalgte personalegrupper 2023-2025 – Angivet med dage pr. fuldtidsansat - Kilde: KRL.*

Figur 10 viser, at sygefraværet i 2025 er faldet i 4 ud af de 11 udvalgte personalegrupper i forhold til i 2024.

Sygefraværet er steget i faggrupperne administration og it, ergo- og fysioterapeuter, pædagoger, social og sundhedspersonale, socialpædagoger, socialrådgivere/socialformidlere og specialarbejdere.

Laveste sygefravær ses hos akademikere, socialrådgivere og ergo-, fysio- og jordemødre.

8.4. Måltal – Nedbringelse af sygefravær

Kommunalbestyrelsen har besluttet, at der skal fastsættes målsætninger for nedbringelse af sygefravær. Målsætningen i Glostrup Kommune er, at alle arbejdspladser skal ligge på niveau med eller under regionens gennemsnit samlet eller fordelt på områder. Sammenlignes de årlige (juli 2025-juni 2026) fraværsprocenter for de enkelte kategoriområder med måltallene beregnet på baggrund af KRL-data – så overstiger et enkelt kategoriområde (dagtilbud) måltallet.

Tabel 12: Måltal for sygefravær 2026

	Måltal 2026		**Fraværsprocent – Glostrup Kommune Juli 2025-juni 2026**
Kategori for måltal	**Dage**	**%**	
Ledelse, Administration, Myndighedsopgaver	10,9	4,8%	4,0
Dagtilbud	16,6	7,3%	7,5
Skoler	14,5	6,4%	5,5
Sociale tilbud	15,1	6,6%	6,5
Ældre og Sundhed	17,7	7,8%	6,7
Øvrige opgaver	12,2	5,4%	4,1

Kilder: Måltal, KRL-data – fraværsprocenter og fraværsdata fra SD

Ses der på det samlede sygefravær (KRL-data), så ligger Glostrup Kommune fortsat dårligt sammenlignet med de øvrige kommuner.

De 29 kommuner i Region Hovedstaden har i 2025 et gennemsnitligt sygefravær på 14,8 dage svarende til 6,5 %. Det er en stigning fra 2024, hvor gennemsnittet lå på 14,5 dage og 6,4%.

Glostrup Kommune havde i 2025 et sygefravær på 15,5 dage og 6,8%, og målsætningen er derfor ikke nået i 2025.

9. Trivselskonsulent

Kommunalbestyrelsen besluttede med budget 2025 at afsætte midler til ansættelse af en trivselskonsulent, der skal arbejde med nedbringelse af sygefraværet.

Glostrup Kommunes trivselskonsulent blev ansat på deltid i efteråret 2025. Formålet med stillingen er at yde proaktiv og behovsdrevet bistand til alle kommunens arbejdspladser med et klart mål om at styrke trivslen og kvaliteten i opgaveløsningen samt nedbringe sygefraværet.

Indsatsen tilrettelægges med fokus på enkelte arbejdspladser ad gangen, udvalgt efter behov, udfordringer og kommunens prioriterede indsatsområder. Erfaringer herfra samles og omsættes til strategisk læring og udvikling på tværs af organisationen.

Trivselskonsulenten understøtter lokale arbejdspladser med at iværksætte og følge op på:

- **Kollektive, forebyggende indsatser** på fx team- eller afdelingsniveau – normer, arbejdsgange, forebyggende møder/forløb
- **Procesunderstøttelse af arbejdet med sygefravær** – data, struktur og systematik, opfølgning og læring
- **Vejledning og understøttelse af ledere** – rådgivning om rolle, ansvar, dialog og prioritering, suppleret med konkrete værktøjer og handleplaner
- **Strategiske indsatser og udviklingstiltag** – mål, effektspor, forankring og prøvehandlinger

Arbejdsformen er både konsulterende, faciliterende og kapacitetsopbyggende. Konsulenten hjælper med at skabe struktur og retning i indsatsen, styrker ledernes og TRIO'ens kompetencer og sikre lokalt ejerskab samt varig forankring.

9.1. Indsatser 2026

I løbet af 2026 har Trivselskonsulenten prioriteret tre overordnede opgaver: lederpanel, 5iFokus og Fokusområder. Herudover har der også været henvendelser og ad hoc-opgaver.

9.1.1. 5iFokus

5iFokus er en proaktiv indsats, hvor 5 arbejdspladser udvælges på baggrund af deres størrelse (min. 20 ansatte) og sygefravær (min. 8%). Formålet er at identificere væsentlige årsager til sygefravær og trivsel på den enkelte arbejdsplads og – med baggrund heraf – udvikle og implementere tilpassede indsatser.

Tilgangen kombinerer dataanalyse (TAL, sygefravær, arbejdsskader) og dialog (leder og MED-udvalg) for at skabe et helhedsorienteret billede. Arbejdet tilgås med en nysgerrig, undersøgende og anerkendende tilgang, hvor formålet er at forstå de bagvedliggende sammenhænge og pege på/iværksætte konkrete udviklingsmuligheder.

Processen tilpasses den enkelte arbejdsplads, afhængig af udfordringer og behov. Generelt består processen af et indledende møde med leder og evt. ledergruppe, derefter møde med lokal MED/TRIO uden ledere. Antal møder med leder og/uden MED-udvalg justeres afhængig af arbejdspladsen, specifikke udfordringer og hvilken indsats som planlægges. Herefter drøftes mulige indsatser med ledere og MED/TRIO-udvalg. Ved behov inddrages og/eller henvises det til andre faggrupper, fx HR, arbejdsmiljøkonsulent, personalekonsulent eller juridisk kompetence.

I 2026 har arbejdspladser fra CSV, CHPM og CBUF været udvalgt til indsatser indenfor rammen af 5iFokus.

9.1.2. Fokusområder

Udgangspunktet for fokusområder er at løfte blikket fra den enkelte arbejdsplads til områdeniveau. Formålet er at identificere fælles tendenser, udfordringer og styrker på tværs af arbejdspladser indenfor et samlet fagområde. Herefter at i samarbejde med arbejdspladserne forme eventuelle indsatser.

Områderne udvælges med baggrund i vedtagne måltal vedrørende sygefravær på områdeniveau.

9.1.3. Lederpanel

Lederpanelet har været samlet ad to omgange, i slutningen af 2025 og i begyndelsen af 2026. Lederpanelet bestod af ledere fra forskellige fagområder med det formål at kvalificere Trivselskonsulentens indsatser, som styrker arbejdsmiljøet og understøtter ledere i deres daglige praksis.

10. Sundhedstilbud

Glostrup Kommune har en række individrettede sundhedstilbud til kommunens ansatte såsom psykologbistand, stresscoach, mulighed for forløb i træningscenteret og influenzavaccination.

10.1. Psykologhuset Trekanten

Tabel 13 viser, at der i 2025 blev henvist til i alt 102 individuelle forløb, hvor 59 af dem blev afsluttet i 2025.

Tabel 13: Antal påbegyndte forløb med psykologisk bistand – Psykologhuset Trekanten

	2023	2024	2025
Individuelle forløb	40	93	102
Gruppeforløb	2	4	5

Psykologisk konsultation hos Psykologhuset Trekanten kan anvendes ved udfordringer af arbejdsmiljømæssig karakter som fx samarbejdsproblemer, stress og omstillingsproblemer.

2/3 af udgiften til psykologisk konsultation betales fra en central konto, som administreres af Center for Organisation og Styring. 1/3 af udgiften betales af det lokale arbejdssted.

Tabel 14: Antal forløb med krisehjælp – Psykologhuset Trekanten

	2023	2024	2025
Individuelle forløb	12	7	8
Gruppeforløb	0	0	1

Akut krisehjælp kan benyttes i forhold til kritiske hændelser i forbindelse med arbejdet: vold, trusler og arbejdsulykker. Betaling for krisehjælp sker fra en central pulje, som administreres af Center for Organisation og Styring.

10.2. Stresscoach - Internt til alle ansatte

Glostrup Kommune har siden 1. maj 2017 haft et tilbud om håndtering af stress med coachende samtaler kombineret med mindfulness.

Tabel 15: Antal forløb – Intern stresscoach – 2021-2024

	2022	2023	2024	2025
Individuelle forløb	39	45	39	50

Ordningen er målrettet alle ansatte i Glostrup Kommune, der enten er på kanten af en sygemelding eller er ny-sygemeldt helt eller delvist af stress relaterede årsager. Forløbet består af 1-10 coachende samtaler over 10-12 uger.

I 2025 er 50 ansatte henvist til et forløb, hvor der er arbejdet med håndtering af stress. Det ligger lidt over niveauet de seneste 3 år, hvor der var henholdsvis 39, 45 og 39 forløb jf. tabel 14.

2/3 af udgiften til stresscoaching betales fra en central konto, som administreres af Center for Organisation og Styring. 1/3 af udgiften betales af det lokale arbejdssted.

Glostrup Kommunes interne stresscoach er tilknyttet kommunen med 10 timer om ugen. Fristen fra visitation til, at en ansat kan gå i gang med sit stress-forløb, er fastsat til 10 dage. Hvis fristen overskrides, er det muligt at få tilbudt et forløb ved et eksternt tilbud i stedet for.

Stresscoachen bliver benyttet både forebyggende og i tilfælde, hvor ansatte er blevet sygemeldt med stress. Blandt de 50 henviste til stresscoachen i 2025 var 11 personer sygemeldte ved start og 39 var ikke sygemeldte. Ved afslutning af forløbet var 6 personer stadig sygemeldte, og alle var fratrådt/opsagt fra deres stilling. 44 var tilbage i job.

10.3. Træningscenteret – Tidlig Indsats

Glostrup Kommune har siden den 1. maj 2017 haft et tilbud om fysioterapi/ergoterapi via Glostrup Kommunes eget genoptræningscenter på Dommervangen. Tilbuddet er målrettet ansatte, der har arbejdsrelaterede smerter i bevægeapparatet. Tilbuddet indeholder en indledende undersøgelse ved fysioterapeut/ergoterapeut, vurdering af behandlingsbehov, individuelt tilrettelagt træningsprogram mm.

Tabel 16: Antal forløb med fysioterapi/ergoterapi – Tidlig Indsats

	2023	2024	2025
Individuelle forløb	12	36	33

Tabel 16 viser, at 33 ansatte har gjort brug af tilbuddet om fysioterapi/ergoterapi i 2025.

2/3 af udgiften til fysioterapi betales fra en central konto, som administreres af Center for Organisation og Styring. 1/3 af udgiften betales af det lokale arbejdssted.

10.4. Influenzavaccination

Tabel 17: Antal influenzavacciner til Glostrup Kommunes ansatte

	2022	2023	2024	2025
Antal vacciner	304	286	259	279

Siden efteråret 2021 har Glostrup Kommune tilbudt influenza-vacciner til alle ansatte. I alt 279 ansatte i Glostrup Kommune tog imod tilbuddet i 2025 jf. tabel 17.

11. Uddannelsestilbud

11.1. Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse

Både leder og den valgte arbejdsmiljørepræsentant i en arbejdsmiljøgruppe skal indenfor de første 3 måneder efter udpegning/valg være tilmeldt den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er obligatorisk og er berammet til 22 timer, der som oftest fordeler sig på 2+1 dag. Kursisterne bliver bedt om at løse en hjemmeopgave mellem dag 2 og dag 3. Opgaven vil typisk være en problemstilling, der vedrører arbejdsmiljøet på kursistens egen arbejdsplads.

Uddannelsen bliver leveret af konsulenthuset Human House og er baseret på et tværkommunalt samarbejde mellem 7 kommuner på Vestegnen - Brøndby, Hvidovre, Høje Tåstrup, Ishøj, Rødovre, Vallensbæk og Glostrup. MED Hovedudvalget i Glostrup Kommune har stor opmærksomhed på, at nyvalgte og nyudpegede ledere og nyvalgte AMR kommer afsted på uddannelse.

I 2025 har 10 kursister fra Glostrup Kommune gennemført det tværkommunale kursustilbud

11.2. MED Uddannelse

Arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen udgør tilsammen MED organisationen i kommunen. Alle medlemmer af MED organisationen skal ifølge aftaleparterne gennemføre en MED Uddannelsen på 2 dage.

Formålet med uddannelsen er, at leder- og medarbejderrepræsentanter sammen bliver gode til at løse opgaver om arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejde og arbejdsmiljø. Uddannelsen bliver i Glostrup Kommune varetaget af undervisere fra PUF – Parternes Uddannelsesfællesskab.

Tabel 18: Antal MED kurser og antal gennemførte uddannelsesforløb 2023-2025

MED Uddannelse	2023	2024	2025
Antal kursister	29	18	32
Gennemførte kurser	2	1	1

Kilde: PUF – Parternes Uddannelsesfællesskab

I 2025 har 32 kursister fra Glostrup Kommune gennemført MED Uddannelsen jf. tabel 18.

I 2025 er der gennemført 1 kursus ud af 3 planlagte. Ved for få tilmeldte bliver kurset aflyst, og evt. tilmeldte kursister bliver henvist til næstkommende afvikling af kurset.

11.3. Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdsmiljølovgivningen foreskriver, at alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal tilbydes 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse det første år efter udpegning/valg og de følgende år 1½ dage med tilbud om uddannelse, så længe de er en del af arbejdsmiljøorganisationen.

Det er et tilbud, der gælder for både leder og arbejdsmiljørepræsentant i arbejdsmiljøgruppen. Det er ikke muligt at spare dage op, så tilbuddet det enkelte år vil bortfalde ved årets udgang.

I Glostrup Kommune vil den ene supplerende arbejdsmiljødag altid være et tilbud om deltagelse i den fælles TRIO-dag for både ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. Dagen planlægges i regi af MED Hovedudvalget, der med afsæt i den årlige arbejdsmiljødrøftelse planlægger en dag, der tilsigter at ramme bredt i hele organisationen. Derudover bliver der udbudt forskellige digitale uddannelsestilbud, hvor arbejdsmiljøgruppen sammen kan dygtiggøre sig via online tilbud, der bliver lagt på Glostrup Kommunes intranet – Globen.

De digitale moduler til den supplerende arbejdsmiljøuddannelse er under ét navngivet "Det psykiske arbejdsmiljø i det professionelle arbejdsfællesskab". Det blev udarbejdet i 2021 med afsæt i et sygefraværsprojekt om nærvær på dagpasningsområdet finansieret af STAR – Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Projektet tog grundlæggende afsæt i, at Glostrup Kommune skal være en stærk kommune, hvor der via stærke arbejdsfællesskaber bliver leveret en professionel og veludført kerneopgave med borgeren i centrum. Tilbuddet bliver nu udbudt i hele kommunen.

Uddannelsens fokus er at klæde arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, daglige arbejdsmiljøledere samt TRIO-grupper og MED-udvalg på, så de har de redskaber, der sikrer, at de står mentalt stærkt i mødet i en ny organisatorisk virkelighed. E-læringsforløbet er bygget op med et introduktionsmodul samt 6 moduler med de emner, der fremgår i tabel 19.

Tabel 19: Moduler **-** Det psykiske arbejdsmiljø i det professionelle arbejdsfællesskab

INTRODUKTION
MODUL 1: Psykisk arbejdsmiljø
MODUL 2: Det professionelle arbejdsmiljø
MODUL 3: Robuste arbejdsfællesskaber
MODUL 4: Når rammerne forandrer sig
MODUL 5: Mobning og chikane
MODUL 6: Feedback og kommunikation

MED Hovedudvalget har besluttet, at alle niveauer i MED organisationen som minimum skulle arbejde med modul 1-3. De resterende moduler kan gennemføres efter behov og ønske for de lokale TRIO/MED-udvalg. Det er hensigten, at uddannelsen bliver et fælles arbejdsredskab for TRIO-gruppen, MED-udvalget eller dem, der til dagligt arbejder med det psykiske arbejdsmiljø. Det anbefales derudover at involvere personalegruppen i øvrigt mest muligt i forløbet, så dialogen, refleksionen og værktøjerne bliver et fælles ansvar. Det vurderes løbende, om de digitale moduler fortsat er relevante og tidssvarende.

Udover tilbuddet om de sammenhængende 6 digitale moduler om det psykiske arbejdsmiljø i det professionelle arbejdsfællesskab tilbyder Glostrup Kommune yderligere 4 digitale moduler.

- Fremtidens attraktive arbejdsplads
- AMO Roller
- Håndtering og forebyggelse af sexisme
- Mindre Bøvl (Dialogværktøj for løsning af problemstillinger i dagligdagen)

De digitale tilbud med supplerende arbejdsmiljøuddannelse og tilhørende inspirations- og vejledningsmaterialer ligger på Globen – Glostrup Kommune intranet.

Et digitalt modul svarer til en halv dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse, mens den årlige TRIO-Dag svarer til en hel dags tilbudt supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

11.4. TRIO-dagen 2025

Omkring 180 ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter deltog i november 2025 i den årlige TRIO-dag. TRIO-dagen giver tid og rum til at drøfte TRIO'ens arbejde med samarbejde, trivsel og fleksibilitet både lokalt på arbejdspladsen, organisatorisk og i et samfundsmæssigt perspektiv.

Dagens overskrift var "psykologisk tryghed – fra ord til handling". Dagens gennemgående oplægsholder var Rikke Høgsted fra Institut for Belastningspsykologi. Rikke Høgsted fortalte i sit første oplæg om, hvad psykologisk tryghed er, og hvad det ikke er. Dernæst fortalte hun om mennesker i grupper, gruppedynamikker og TRIOens rolle sammen og hver for sig. Efter frokost arbejdede deltagerne i grupper med spørgsmål om, hvordan den psykologiske tryghed kan øges og fastholdes.

12. TAL Sammen - Glostrup Kommune

TAL Sammen er Glostrup Kommunes trivselsundersøgelse. Undersøgelsen bliver gennemført hvert 2. år. Den seneste TAL sammen blev gennemført i starten af 2025 over 3 uger i perioden 20 januar - 10. februar 2025.

Dette kapitel handler om resultater og handleplaner fra TAL sammen 2025 og indeholder derfor ikke nye oplysninger ift., hvad der blev beskrevet i Arbejdsmiljøredegørelse 2025. Kapitlet er medtaget i redegørelsen, fordi TAL sammen er en vigtig del af fundamentet for arbejdsmiljøarbejdet i Glostrup Kommune.

TAL Sammen 2025 omfatter både spørgsmål til det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø samt samarbejde i Glostrup Kommune. Det betyder, at Glostrup Kommune har et samlet redskab til APV- og trivselsarbejdet på de lokale arbejdspladser, og at det er muligt at foretage benchmark af resultater både lokalt og centralt på center-niveau og i forhold til Glostrup Kommune.

1608 ud af 2034 medarbejdere og ledere besvarede undersøgelsen TAL Sammen 2025, og det gav en samlet svarprocent på 79,1. Deltagelsesprocenten endte med at være høj i alle centre.

Rapporterne for TAL Sammen blev sendt ud i starten af marts 2025 til ledere på alle arbejdspladser, og MED Hovedudvalget fastsatte i den forbindelse en frist for at udarbejde handleplaner på baggrund af rapporterne for henholdsvise det fysiske og psykiske arbejdsmiljø til den 1. juni 2025.

Udover rapporter på arbejdspladsniveauer er der også blevet udarbejdet rapporter på center-niveau og område-niveau, der hvor der har været ønske om det, samt en samlet rapport for hele Glostrup Kommune. I forhold til ledergrupperinger har det været muligt at trække særlige rapporter, hvor der har været mere end 5 besvarelser i en given gruppering. Det er et tilbud, som flere ledergrupperinger har benyttet sig af, da det også er vigtigt at have fokus på ledernes arbejdsmiljø.

12.1. TAL Sammen 2021 – 2023 – 2025

Tabel 20 viser, at Glostrup Kommune de seneste tre TAL Sammen-undersøgelser, samlet set ligger på næsten samme niveau. Den samlede overordnede konklusion i relation til undersøgelsens 6 temaer er, at Glostrup Kommune ligger på et stabilt niveau i sine målinger med en score på 5,3 i 2025, 5,4 i 2023 og 5,5 i 2021 på en skala fra 1-7, hvor 7 er bedst.

Tabel 20: Temascore – TAL Sammen 2021 – 2023 - 2025

Tema	2021	2023	2025	Afvigelse 2021-2023	Afvigelse 2023-2025
Samarbejde	5,4	5,3	5,3	-0,1	0,0
Tillid	5,6	5,6	5,5	0,0	-0,1
Retfærdighed	5,2	5,1	5,0	-0,1	-0,1

Fornyelse og Faglighed	5,7	5,7	5,6	0,0	-0,1
Arbejdsglæde og opgaveløsning	---	5,6	5,6		
Trivsel og Udvikling	5,0	5,0	5,0	0,0	0,0
Total	5,5	5,4	5,3	-0,1	-0,1

12.2. Temaer – TAL Sammen og Fysisk arbejdsmiljø

Undersøgelsen indeholder i 2025 i lighed med undersøgelsen i 2023 henholdsvis 9 og 8 temaer for henholdsvis det psykiske og det fysiske arbejdsmiljø – se tabel 21. Under hvert tema optræder der et eller flere spørgsmål, hvor respondenten har mulighed for at svare uddybende til temaet.

Tabel 21: Temaer – TAL Sammen og fysisk arbejdsmiljø 2025

Trivsel og psykisk arbejdsmiljø	Fysisk arbejdsmiljø
Samarbejde	Fysiske forhold
Tillid	Ergonomi
Retfærdighed	Oplæring, Instruktion og Uddannelse
Fornyelse og Faglighed	Arbejdsulykker
Arbejdsglæde og Opgaveløsning	Biologi og Kemi
Trivsel og Udvikling *	Rengøring
Mobning og Chikane	Smittefare
Trusler om vold	Hjemmearbejde (svarafhængig)
Vold	

*herunder spørgsmål om deltagelse i MUS/LUS samt arbejdsmiljøbetinget sygefravær

Spørgsmålene i Glostrup Kommunes TAL Sammen omfatter spørgsmål om trivsel, arbejdsmiljø og ledelse, og der skal udarbejdes en handleplan med indsatser for fastholdelse og forbedringer af arbejdsmiljøet. En skriftlig handleplan er lovpligtig, og alle medarbejdere på arbejdspladsen skal være bekendt med den og den løbende opdatering. Det er som udgangspunkt arbejdsmiljøgruppen/TRIO-en, der står for det opfølgende arbejde med handleplanen i regi af de lokale MED udvalg.

12.3. Handleplaner – TAL Sammen

I forlængelse af TAL sammen 2025 blev der udarbejdet en del flere handleplaner, end der har været udarbejdet i forlængelse af tidligere TAL sammen-undersøgelser. Handleplanerne danner et godt udgangspunkt for arbejdsmiljøarbejdet på de enkelte arbejdspladser, og MED Hovedudvalget og de lokale MED-udvalg er forpligtet til løbende at gøre status og følge op på handleplanerne. Tidspunktet for status vil være sidste møde i udvalget før henholdsvis juleferien og sommerferien.

Hvis nye problemstillinger i arbejdsmiljøet bliver identificeret frem mod næste undersøgelse af arbejdsmiljøet i 2027, vil der i den forbindelse blive udarbejdet yderligere handleplaner.

Cirka 1/3 af handleplanerne vedrører det fysiske arbejdsmiljø og 2/3 vedrører det psykiske arbejdsmiljø. Indenfor det fysiske arbejdsmiljø er der i handleplanerne særligt fokus på forhold omkring temperatur og træk, rengøring samt ergonomiske arbejdsforhold. I forbindelse med det

psykiske arbejdsmiljø er der primært udarbejdet handleplaner indenfor de to temaer ”Samarbejde” og ”Arbejdsglæde og opgaveløsning – herunder trivsel og udvikling”.

MED Hovedudvalget har udarbejdet 2 tværgående indsatser på deres handleplan, der vil omfatte hele organisationen;

- Systematisk gennemførelse og opfølgning på MUS/LUS
- Styrket kendskab og kommunikation om arbejdsmiljø i MED/AMO

Udvalget vil løbende frem mod den næste trivselsundersøgelse: TAL Sammen 2027 følge op på, at de indsatser bliver løst på en måde, der giver fornyet værdi og tilfredshed i forlængelse af de 2 identificerede udfordringer.

13. **Det gode arbejdsliv**

I Glostrup Kommune er det besluttet at fokusere på to strategiske udfordringer, som går på tværs af hele organisationen:

- **Det gode arbejdsliv**
- **Den gode byudvikling**

Den første strategiske udfordring er relevant for arbejdsmiljøredegørelsen og arbejdet med indsatser er beskrevet i de følgende underpunkter.

Glostrup Kommune har i de senere år, især i de borgernære velfærdsfunktioner, haft en høj personaleomsætning og et højt sygefravær. Det udfordrer både ledere og medarbejdere og medfører et højt ressourceforbrug til rekruttering, oplæring, onboarding og sygefraværsaktiviteter og har ikke mindst konsekvenser for kerneopgaven, borgere og virksomheder.

Der bliver arbejdet med strategien "Det gode arbejdsliv" i en arbejdsgruppe dannet på tværs af ledelseslag og organisationen i øvrigt, hvilket har givet anledning til igangsættelse af flere prøvehandlinger med henblik på at afprøve ideer, der måske kan blive bredt ud i store dele af kommunen.

Hensigten er at finde nye veje til at understøtte den gode trivsel og arbejdsmiljø, hvor kommunen i fællesskab skal løse kerneopgaven kompetent - nu og i fremtiden. Derfor skal vi evne at tiltrække kompetent personale og sikre, at de bliver tilknyttet Glostrup Kommune i en længere periode og leverer kvalitet i opgaverne med højt fremmøde og nærvær.

Siden organisationens lederdag i foråret 2024 som havde fokus på ledelse af innovation, er der blevet udforsket og arbejdet nysgerrigt med forskellige prøvehandlinger om det gode arbejdsliv. Herunder fremgår en kort opsummering af nogle af de prøvehandlinger, som er blevet sat i værk i 2024.

13.1. Tilknytning af seniormedarbejdere

Ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere fra Ældrecenter Hvissinge og ansatte med base på rådhuset fra Center for Miljø og Teknik har i 2024-2025 deltaget i workshops og infomøder faciliteret af Seniorklar, som er et samarbejde mellem Faglige Seniorer og den filantropiske forening, Ø-stifterne. Seniorklar sætter i deres arbejde fokus på seniorsamtaler, trivsel og arbejdsliv for 55+ medarbejdere i Kommunen.

I efteråret 2025 blev indsatsen udvidet, så den også kom til at dække det specialiserede voksenområde samt skole- og dagtilbud. I november måned 2025 blev der for lederne og de tillidsvalgte for de 2 områder afholdt workshops. Derudover blev der i december måned afholdt 1 online infomøde for alle senior (55+) medarbejdere i Glostrup Kommune. Efter de 2 workshops og infomødet skulle lederne i prøvehandlingsforløbet (CHPM & CBUF) indkalde til seniorsamtaler inden udgangen af februar måned 2026.

I foråret 2026 blev der sendt 2 surveys ud ifm. evaluering af seniorindsatsen i Glostrup Kommune. De 2 surveys blev sendt ud til alle ledere samt alle 55+ medarbejdere fra det specialiserede voksenområde samt skole- og dagtilbud. Efter udsendelse af surveys blev der afholdt et fokusgruppeinterview i juni 2026 for de tillidsvalgte, som i november 2025 havde deltaget i de 2 workshops med Seniorklar. Intentionen med fokusgruppeinterviewet var at få indblik i de tillidsvalgtes/lederes erfaringer med seniorindsatsen i Glostrup Kommune og den videre forankring.

Billede 2: *Logo Seniorklar – Faglige seniorer og Ø-stifterne*

13.2. Kalenderpres hos lederne

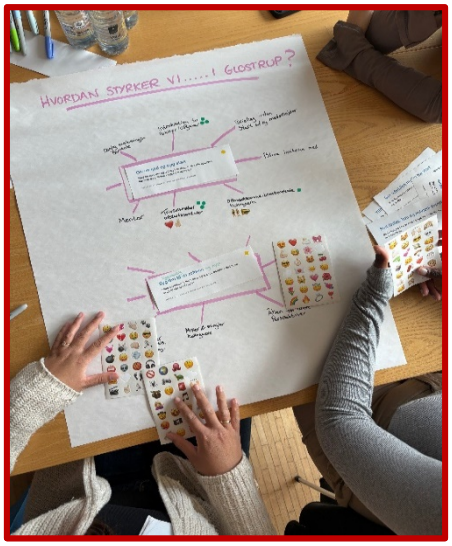
Undersøgelsen TAL Sammen 2025 viser, at ledere er udfordret på den tid, der er til rådighed for løsning af lederopgaverne. En onlineundersøgelse blev sendt ud til alle ledere i kommunen. Her har de blandt andet svaret på: *Hvad de savner tid til, hvad der i særlig grad presser deres kalendere, og hvorfor de særligt tror arbejdspresset opstår.* Målet var, at der ville blive arbejdet videre med konkrete indsatser og handlinger for at mindske dette pres i forhold til arbejdsmængder og tidspres, så ledernes trivsel og arbejdsglæde bliver sikret bedst muligt. Mødekultur var derfor et emne til lederdagen den 3. november 2025, hvor temaet var *ledertrivsel i en forandringstid.*

13.3. Unge ansattes motivation i arbejdslivet

I forbindelse med en skalering af en idé fra en prøvehandling, som et ledernetværk har arbejdet med, er der afholdt en workshop for 10 unge ansatte i alderen 20-26 år. De unge ansatte kom frem til fire anbefalinger, som de oplever som de vigtigste for at styrke Glostrup Kommune som attraktiv arbejdsplads for unge.

- Giv en god og tryg start
- Giv feedback og anerkend det, der virker
- Ledelse med åbenhed og tillid
- Byg ligeværdig bro til de erfarne

Det at kunne være sig selv, forskellighed og diversitet fyldte også i samtalerne. I regi af HR vil der blive arbejdet videre med både anbefalinger og flere konkrete ideer, som kom ud af workshoppen.



Billede 3: *Workshop – Motivation i arbejdslivet*

13.4. Brandingstafet

Som et led i kommunens ambition om at gøre Glostrup Kommune som arbejdsplads mere synlig for omverden, bliver der arbejdet med at understøtte forskellige arbejdspladser i at vise, hvad der lige præcis gør dem til attraktive arbejdspladser.

Det er gjort ved hjælp af interviews af ledere og workshops for medarbejdere bl.a. hos Ældrecenter Dalvangen og hos Daginstitution Engtoften og senest hos Vestervangskolen i marts 2026. Efterfølgende er der blevet udarbejdet forskellige brandingtekster med udgangspunkt i arbejdspladsens egne fortællinger og ord, som arbejdsstedet kan bruge både internt og eksternt i forhold til at skabe en positiv opmærksomhed omkring det pågældende arbejdssted fx i forbindelse med rekruttering.

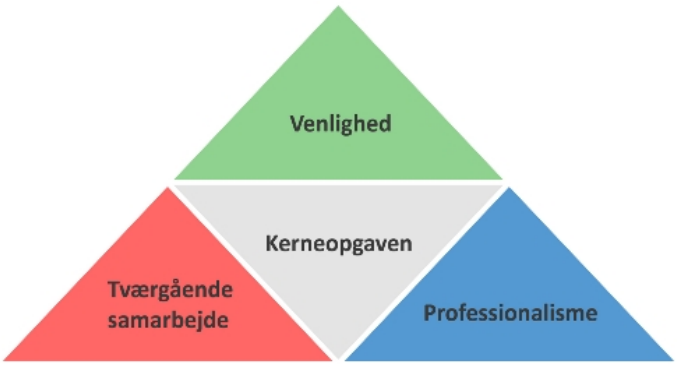
Udover branding af den konkrete arbejdsplads har initiativet medført en øget stolthed over arbejdspladsen for de nuværende medarbejdere samt ledere.

14. Ledelsesforløb

God ledelse har en afgørende og positiv betydning for arbejdsmiljøet. Vi har stort fokus på ledelse og løbende udvikling af ledelse, som fundament for at udvikle en god kommune, der understøtter både borgerne og de ansatte. Derfor har alle lederne i Glostrup Kommune siden ultimo 2021 arbejdet struktureret og systematisk med viden, refleksion og adfærd i et ledelsesforløb med to årlige lederdage og opfølgende arbejde i både ledernetværk sammensat på tværs af organisationen og ledergrupperne i linjeledelsen. Modellen er udviklet med udgangspunkt i Kong Frederiks center for offentlig ledelses forskning og viden om, hvad der virker i forhold til ledelse.

14.1. Ledelse med udgangspunkt i de organisatoriske værdier

Alle ledere i Glostrup Kommune har i forbindelse med første del af ledelsesforløbet arbejdet med Glostrup Kommunes tre organisatoriske værdier: venlighed, professionalisme og tværgående samarbejde – se figur 11.



Figur 11: *Organisatoriske værdier – Glostrup Kommune*

Lederne i Glostrup Kommune har arbejdet med:

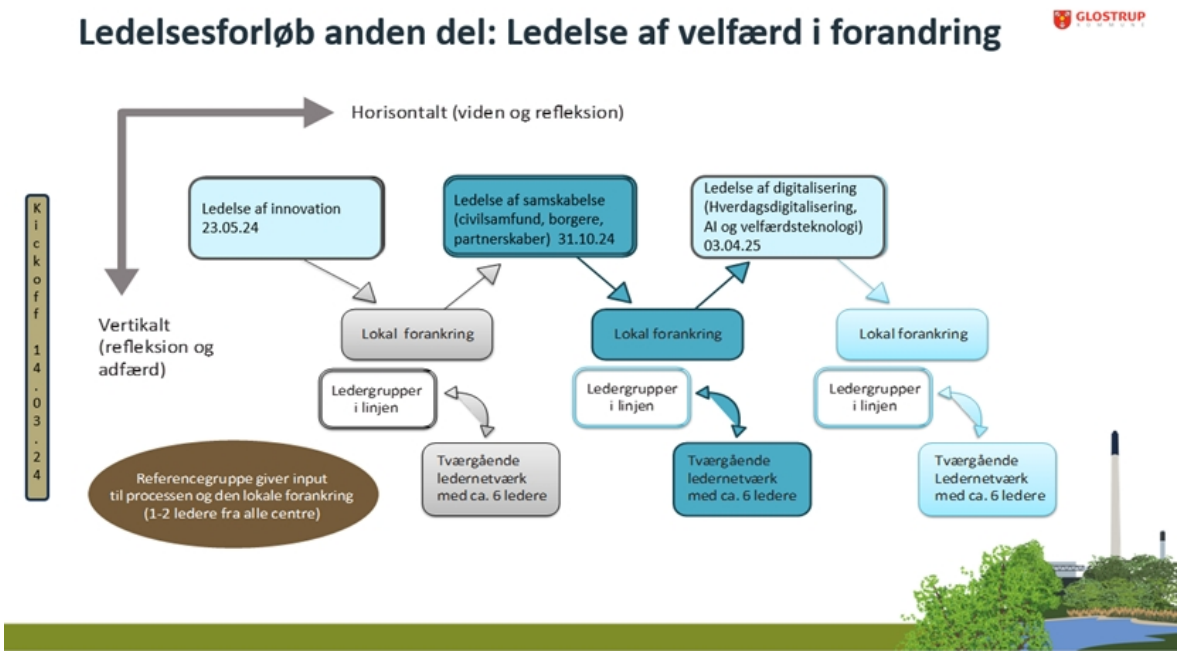
- Det procedurale regime og kultivering af den professionelle dømmekraft
- Relationel koordinering og ledelse
- Venlighed som begreb

14.2. Ledelse af velfærd i forandring

Anden del af ledelsesforløbet for alle kommunens ledere startede primo 2024 og blev afsluttet i april 2025 med lederdagen om ledelse af digitalisering, kunstig intelligens og velfærdsteknologi. Modellen er den samme som under første del af ledelsesforløbet.

Overskriften for denne del af ledelsesforløbet var ”Ledelse af velfærd i forandring”. Temaerne for lederdagene var ledelse af innovation, ledelse af samskabelse med fx borgere, civilsamfund og partnerskaber samt ledelse af digitalisering, kunstig intelligens (AI) og velfærdsteknologi. Mellem

lederdagene er der arbejdet i ledernetværkene, som er sammensat på tværs af organisationen, og i ledergrupperne i linjeledelsen. Ledernetværkene har modtaget uddannelse og supervision for at øge kvaliteten af samarbejdet i netværkene.



Figur 12: *Ledelsesforløb del 2 - Ledelse af velfærd i forandring – Glostrup Kommune 2025*

Figur 12 giver visuelt et godt overblik over ledelsesforløbets anden del i 2024-2025 – Ledelse af velfærd i forandring med de synergier, der er så vigtige for at få ledelse og samarbejde til at gøre en forskel både strategisk og i den nære sammenhæng.

Ledelsesforløbet har givet lederne og organisationen forskellige redskaber som fx;

- Tilbud om nye metoder og værktøjer
- Prøvehandlinger, aktørlandskab, partnerskabende samarbejde
- Større fokus på interessenter og inddragelse
- Redskaber og inspiration til at mindske gabet mellem øgede forventninger og behov på den ene side og færre penge og arbejdskraftmangel på den anden side.
- Udvikling af lederkompetencer – fra fixer til facilitator
- Mod, udsyn og indblik til at innovere, digitalisere og samskabe vores kerneopgave
- Grobund for lyst til at gå på opdagelse i egen hverdag
- Et rum for sparring om dagligdagens ledelsesudfordringer

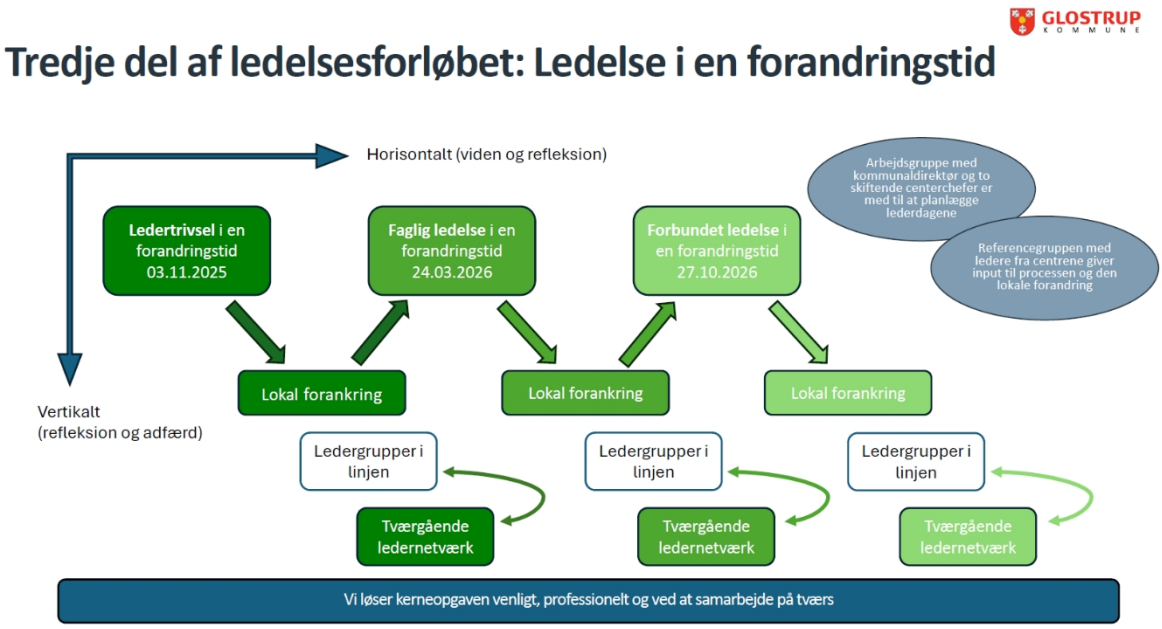
Ligeledes har ledernetværkene også betydet nye samarbejder på tværs af organisationen som fx;

- Parkvænget og Vestervangskolen samarbejder om glaskunst
- Ældrecentre oplever flere besøg fra børneområdet
- "Ro i Naturen" – medarbejder fra Parkvænget bidrager til tværgående trivselsprojekt i HR
- Klar Livet – uden nikotin og stoffer – samarbejde med tandplejen
- Sindets måned – nye muligheder for samskabelse

14.3. Ledelse i en forandringstid

Ledelsesforløbets tredje del handler om ledelse i en forandringstid. Ledelse i en forandringstid kræver ændret tilgang og mindset. Den tredje del af forløbet blev skudt i gang i november 2025 med en lederdag om ledertrivsel i en forandringstid, og i foråret 2026 var der lederdag om faglig ledelse.

I efteråret 2026 arrangeres en lederdag om forbundet ledelse i en forandringstid med en filosofisk tilgang. Glostrup Kommune har indgået et samarbejde med Væksthus for Ledelse, som understøtter det strategiske arbejde med ledertrivsel i fællesskab, og der vil derfor blive arbejdet med de tværgående ledernetværk ud fra en filosofisk tilgang.



Figur 13: *Ledelsesforløb del 3 – Ledelse i en forandringstid – Glostrup Kommune 2026*

15. Oversigt tabeller, figurer og billeder

Tabel 1: Årsplan – MED organisationen 2025
Tabel 2: Antal månedslønnede fastansatte i udvalgte faggrupper
Tabel 3: Lønniveauer i perioden 2023-2025
Tabel 4: Lønstigning for udvalgte faggrupper 2024-2025
Tabel 5: Lønstigning for udvalgte faggrupper 2020-2025
Tabel 6: Lønudvikling – De københavnske Vestegnskommuner 2021-2025
Tabel 7: Antal anmeldte arbejdsskader fordelt efter medført sygefravær 2021-2025
Tabel 8: Arbejdsskadens art 2021-2025
Tabel 9: Arbejdsskadeanmeldelser fordelt på centre 2023-2025
Tabel 10: Reaktioner fra Arbejdstilsynet 2025
Tabel 11: Antal påbud med handlepligt afgivet - AT 2022-2025
Tabel 12: Måltal sygefravær 2025
Tabel 13: Antal påbegyndte forløb med psykologisk bistand – Psykologhuset Trekanten
Tabel 14: Antal forløb med krisehjælp – Psykologhuset Trekanten 2023-2025
Tabel 15: Antal forløb med Intern stresscoach – Glostrup Kommune 2022-2025
Tabel 16: Antal forløb med fysioterapi/ergoterapi – Tidlig indsats 2023-2025
Tabel 17: Influenzavaccination 2022-2025
Tabel 18: Antal MED kurser og gennemførte uddannelsesforløb – PUF 2023-2025
Tabel 19: Moduler – Det psykiske arbejdsmiljø i det professionelle arbejdsfællesskab
Tabel 20: Temascore – TAL Sammen 2021 – 2023 - 2025
Tabel 21: Temaer – TAL Sammen og Fysisk arbejdsmiljø 2025

Figur 1: Fra 3 til 2 strategiske udfordringer 2026 – Glostrup Kommune
Figur 2: Glostrup Kommunes organisationsdiagram – juni 2026
Figur 3: Alders- og kønsfordeling i Glostrup Kommune – november 2025
Figur 4: Udviklingen i andelen af ansatte under 35 år og over 55 år – november 2025
Figur 5: Personaleomsætning – Kun månedslønnede ekskl. ekstraordinært ansatte 2018-25
Figur 6: Personaleomsætning på udvalgte personalegrupper – 2022-2025
Figur 7: Lønudvikling i procent 2020-2025
Figur 8: Sygefravær I Glostrup Kommune 2018-2025
Figur 9: Sygefravær I Glostrup Kommune vs. Hovedstadsområdet 2018-2025
Figur 10: Sygefravær fordelt på udvalgte personalegrupper 2023-2025
Figur 11: Model - Organisatoriske værdier – Glostrup Kommune
Figur 12: Ledelsesforløb - Del 2 - Ledelse af velfærd i forandring – Glostrup Kommune
Figur 13: Ledelsesforløb - Del 3 – Ledelse i en forandringstid – Glostrup Kommune

Billede 1: Forside – Strategiplan – Fælles om den gode arbejdsplads
Billede 2: Logo for Seniorklar
Billede 3: Workshop – motivation i arbejdslivet

Bilag 1

– Sygefravær i alle kommuner i 2025 og 2024 - KRL

Kommuner og regionernes løndatakontor	2025			2024			
Kommune/Region	**Antal fuldtids-beskæftigede**	**Fravær pr fuldtidsbesk. Dagsværk**	**Fraværs-%**	**Antal fuldtids-beskæftigede**	**Fravær pr fuldtidsbesk. Dagsværk**	**Fraværs-%**	**Difference (+/-) dagsværk**
Ialt	**403.201**	**14,0**	**6,1%**	**401.055**	**13,9**	**6,1%**	**0,1**
101 København	38.860	13,9	6,1%	38.274	13,6	6,0%	0,3
147 Frederiksberg	5.270	14,6	6,4%	5.154	15,0	6,6%	-0,4
151 Ballerup	4.290	15,3	6,7%	4.109	15,0	6,5%	0,3
153 Brøndby	3.251	15,8	6,9%	3.133	14,7	6,4%	1,1
155 Dragør	870	12,7	5,6%	854	13,3	5,8%	-0,7
157 Gentofte	5.082	13,9	6,1%	4.990	13,6	6,0%	0,3
159 Gladsaxe	5.236	15,3	6,7%	5.238	15,1	6,6%	0,1
161 Glostrup	**1.914**	**15,5**	**6,8%**	**1.903**	**15,1**	**6,6%**	**0,3**
163 Herlev	2.015	16,7	7,3%	1.989	16,5	7,2%	0,2
165 Albertslund	2.135	15,0	6,6%	2.158	14,6	6,4%	0,4
167 Hvidovre	3.656	15,7	6,9%	3.620	16,1	7,0%	-0,4
169 Høje-Taastrup	4.190	15,2	6,7%	4.022	14,6	6,4%	0,7
173 Lyngby-Taarbæk	3.517	13,2	5,8%	3.578	13,9	6,1%	-0,7
175 Rødovre	3.309	14,3	6,3%	3.268	15,4	6,7%	-1,2
183 Ishøj	1.730	14,4	6,3%	1.747	15,2	6,6%	-0,8
185 Tårnby	3.083	14,5	6,4%	3.085	15,9	6,9%	-1,4
187 Vallensbæk	1.304	13,8	6,0%	1.264	13,9	6,1%	-0,1
190 Furesø	2.657	14,8	6,5%	2.672	15,1	6,6%	-0,3
201 Allerød	1.776	13,4	5,9%	1.700	13,5	5,9%	-0,1
210 Fredensborg	2.537	15,2	6,7%	2.506	15,2	6,7%	-0,1
217 Helsingør	3.822	14,1	6,2%	3.877	13,7	6,0%	0,4
219 Hillerød	3.702	15,2	6,7%	3.684	14,9	6,5%	0,3
223 Hørsholm	1.313	13,7	6,0%	1.320	12,9	5,6%	0,8
230 Rudersdal	3.666	14,9	6,5%	3.665	14,1	6,2%	0,7
240 Egedal	2.845	14,7	6,4%	2.745	14,4	6,3%	0,3
250 Frederikssund	2.938	16,8	7,3%	2.949	15,3	6,7%	1,5

253 Greve	2.834	15,4	6,8%	2.793	15,4	6,7%	0,0
259 Køge	4.200	14,6	6,4%	4.166	14,4	6,3%	0,2
260 Halsnæs	2.037	15,3	6,7%	2.032	13,3	5,8%	2,0
265 Roskilde	6.146	15,4	6,7%	6.140	15,8	6,9%	-0,4
269 Solrød	1.445	15,4	6,8%	1.410	14,9	6,5%	0,5
270 Gribskov	1.938	16,0	7,0%	1.933	16,3	7,1%	-0,3
306 Odsherred	2.148	18,8	8,3%	2.204	17,5	7,7%	1,3
316 Holbæk	4.401	14,3	6,3%	4.357	13,8	6,0%	0,5
320 Faxe	2.357	16,8	7,4%	2.331	16,1	7,0%	0,7
326 Kalundborg	3.280	15,0	6,6%	3.265	15,6	6,8%	-0,6
329 Ringsted	2.350	14,9	6,5%	2.370	15,5	6,8%	-0,6
330 Slagelse	5.576	16,3	7,1%	5.559	15,4	6,7%	0,8
336 Stevns	1.417	13,4	5,9%	1.398	14,2	6,2%	-0,8
340 Sorø	1.978	16,5	7,2%	1.934	16,9	7,4%	-0,5
350 Lejre	1.807	14,4	6,3%	1.772	14,3	6,2%	0,1
360 Lolland	3.005	13,6	6,0%	3.123	14,5	6,3%	-0,9
370 Næstved	5.623	14,7	6,4%	5.584	14,1	6,1%	0,6
376 Guldborgsund	4.234	14,1	6,2%	4.262	15,3	6,7%	-1,2
390 Vordingborg	3.222	13,5	5,9%	3.215	14,4	6,3%	-0,8
400 Bornholm	3.138	16,3	7,2%	3.181	16,9	7,4%	-0,6
410 Middelfart	2.755	15,5	6,8%	2.690	14,3	6,2%	1,3
420 Assens	2.506	14,4	6,3%	2.512	14,3	6,2%	0,1
430 Faaborg-Midtfyn	3.350	15,0	6,6%	3.356	14,1	6,2%	0,8
440 Kerteminde	1.637	15,0	6,6%	1.634	14,7	6,4%	0,4
450 Nyborg	2.154	14,5	6,4%	2.112	14,3	6,2%	0,2
461 Odense	13.013	14,3	6,3%	12.999	14,2	6,2%	0,1
479 Svendborg	4.223	14,5	6,4%	4.213	15,1	6,6%	-0,5
480 Nordfyn	1.792	13,8	6,0%	1.774	13,8	6,0%	0,0
482 Langeland	907	18,7	8,2%	928	16,6	7,3%	2,0
492 Ærø	556	15,7	6,9%	566	17,5	7,6%	-1,8
510 Haderslev	3.608	13,9	6,1%	3.720	14,7	6,4%	-0,9
530 Billund	1.863	14,0	6,1%	1.867	14,4	6,3%	-0,4
540 Sønderborg	5.151	13,0	5,7%	5.013	12,6	5,5%	0,5
550 Tønder	2.729	13,0	5,7%	2.747	12,6	5,5%	0,4
561 Esbjerg	8.658	13,7	6,0%	8.782	13,8	6,0%	-0,2
563 Fanø	245	13,4	5,9%	246	12,5	5,5%	0,9
573 Varde	3.502	12,6	5,5%	3.491	13,2	5,8%	-0,5
575 Vejen	2.926	13,7	6,0%	2.973	13,4	5,9%	0,3
580 Aabenraa	4.009	13,7	6,0%	3.970	13,0	5,7%	0,7

607 Fredericia	3.704	13,1	5,8%	3.684	13,8	6,0%	-0,7
615 Horsens	6.449	14,9	6,5%	6.299	14,3	6,3%	0,6
621 Kolding	6.266	13,6	6,0%	6.185	13,8	6,0%	-0,2
630 Vejle	8.663	13,2	5,8%	8.569	13,7	6,0%	-0,5
657 Herning	5.958	12,6	5,5%	5.901	13,1	5,7%	-0,5
661 Holstebro	3.797	12,9	5,7%	3.849	12,8	5,6%	0,2
665 Lemvig	1.324	12,0	5,3%	1.332	11,8	5,2%	0,2
671 Struer	1.512	12,1	5,3%	1.504	13,0	5,7%	-0,9
706 Syddjurs	2.890	14,0	6,1%	2.845	13,1	5,7%	1,0
707 Norddjurs	2.895	15,1	6,6%	2.878	15,7	6,9%	-0,6
710 Favrskov	3.237	13,3	5,8%	3.227	13,5	5,9%	-0,2
727 Odder	1.425	13,3	5,8%	1.432	13,2	5,8%	0,1
730 Randers	7.105	13,7	6,0%	7.235	13,0	5,7%	0,7
740 Silkeborg	6.872	12,2	5,4%	6.760	12,6	5,5%	-0,4
741 Samsø	365	12,7	5,6%	360	12,2	5,3%	0,5
746 Skanderborg	5.160	13,1	5,8%	5.135	12,9	5,6%	0,2
751 Aarhus	22.790	13,1	5,7%	22.375	12,8	5,6%	0,3
756 Ikast-Brande	2.763	12,4	5,4%	2.752	14,0	6,1%	-1,6
760 Ringkøbing-Skjern	3.485	11,9	5,2%	3.555	12,2	5,3%	-0,3
766 Hedensted	3.167	12,7	5,6%	3.095	12,7	5,5%	0,0
773 Morsø	1.453	14,4	6,3%	1.465	12,4	5,4%	2,0
779 Skive	3.356	11,4	5,0%	3.380	12,2	5,3%	-0,8
787 Thisted	3.116	13,9	6,1%	3.177	13,8	6,0%	0,1
791 Viborg	6.157	12,2	5,4%	6.228	12,3	5,4%	-0,1
810 Brønderslev	2.552	14,6	6,4%	2.597	14,7	6,4%	-0,1
813 Frederikshavn	3.950	15,9	7,0%	4.004	15,0	6,6%	0,8
820 Vesthimmerland	2.653	12,9	5,7%	2.676	13,1	5,7%	-0,2
825 Læsø	228	13,8	6,1%	234	11,8	5,1%	2,1
840 Rebild	1.906	12,3	5,4%	1.959	12,1	5,3%	0,2
846 Mariagerfjord	2.939	14,0	6,1%	3.049	13,2	5,8%	0,8
849 Jammerbugt	2.406	15,2	6,6%	2.456	15,2	6,6%	0,0
851 Aalborg	15.563	13,4	5,9%	15.496	13,3	5,8%	0,2
860 Hjørring	4.665	13,1	5,7%	4.666	13,5	5,9%	-0,4
999 Øvrige	8.744	10,9	4,8%	8.572	10,5	4,6%	0,4