

Sag til chefforum om ensretning af lønforhandlinger

Baggrund

Dato: 17. september 2026
Sagsbehandler: ARW

I Albertslund Kommune er ansvaret for afholdelse af lokallønforhandlinger i afdelingerne et lokalt ansvar. Det er også afdelingernes ansvar at afsætte midler i den lokale lønsum til forhandlingerne. Processerne i de enkelte afdelinger er således ikke samstemt men tilrettelagt ud fra lokale processer ud fra, hvad der har været mest hensigtsmæssigt i den enkelte afdeling.

Den 11. februar 2026 havde chefforum en drøftelse af, hvordan praksis har været i afdelingerne for de årlige lokallønforhandlinger. Det blev herefter aftalt, at HR&Løn skulle udarbejde en opfølgende sag, som indeholder forslag til, hvilke elementer der kan ensrettes i lokallønsforhandlingerne. Denne drøftelse havde chefforum den 25. februar 2026. De elementer, som blev besluttet at ensrette, er implementeret i processen nedenfor.

Det bemærkes, at året 2026 vil være et overgangså, hvor så mange elementer som muligt ensrettes på tværs af afdelingerne. Er der nogle særlige forhold i afdelingerne, som gør, at enkelte elementer først kan ensrettes fra 2027 vil dette være muligt. Dvs. den fulde ensretning af lønforhandlingsprocessen sker senest fra 2027.

Kommende proces om lønforhandlinger

- **Timing af forhandlingerne (tidspunkt)**
*Lokallønsforhandlingerne afholdes i slutningen af året således, at budgettet er vedtaget og økonomien dermed er kendt.
Lokallønsforhandlingerne finder således sted fra primo oktober og 8 uger frem. Af bilag 1 fremgår et udkast til procesplan.*
- **Hvilke data der anvendes og udveksles med TR**
HR&Løn leverer et udtræk over afdelingens medarbejdere, som der kan tages udgangspunkt i – dels i vurderingen af hvem som der skal indstilles til tillæg/engangsvederlag, men også ift. at samme oplysninger bliver udvekslet med TR. Udtrækket sendes til afdelingschefen, som kan splitte dataarket op på enhedsniveau. Dataarket indeholder navn, MA-nr., stilling, overenskomst, lønmæssige forhold og beskæftigelsesgrad.
- **Praktisk gennemførsel, herunder afholdelse af lønsamtaler**
Der skal være mulighed for at afholde lønsamtaler mellem leder og

Økonomi & Stab

HR & Løn

medarbejder. Enhedslederne sørger for, at der inden de første forhandlingsmøder har været givet mulighed for, at medarbejderne har kunne få en lønsamtale. Lønsamtalen giver medarbejderen mulighed for at afstemme forventninger forud for lønforhandlingerne med egen leder. Det er medarbejderens eget valg, om han/hun ønsker en lønsamtale. Bilag 2 indeholder inspirationsspørgsmål til leder til lønsamtalen.

- **Inddragelse af faglige organisationer generelt**

Der forhandles direkte med FTR/TR eller de faglige organisationer afhængig af, hvilken medarbejdergruppe, der er tale om. Forhandlingerne kan afholdes på afdelingsniveau eller decentralt niveau.

- **Involvering af MED**

Processen for lokallønsforhandlingerne drøftes i MED. Der skal sikres en ensartet involvering af de faglige organisationer. MED-behandlingen sker når lokallønsforhandlingerne skydes i gang og når processen skal evalueres. MED-behandlingen vil typisk ske på afdelingsniveau, da det er afdelingerne, der har beslutningskompetencen til at iværksætte lønforhandling. Der kan være nogle decentrale enheder, som har selvstændig beslutningskompetence indenfor området, hvor MED-behandlingen derfor skal ske på arbejdspladsniveau.

- **Forskelle mellem centrale og decentrale institutioner**

Der kan være forskelle på hvordan de centrale og decentrale institutioner håndterer de årlige lønforhandling. Fx kan der som nævnt ovenfor være nogle decentrale enheder, som har selvstændig beslutningskompetence, hvor MED-behandlingen vil ske der. Der kan også være decentrale enheder, der er ganske små, hvor der er brug for nogle særlige hensyn.

- **Kriterier for tildeling af kvalifikationstillæg/engangsvederlag**

De kriterier, som ligger til grund for tildeling af kvalifikationstillæg/engangsvederlag, tager sit udgangspunkt i lønpolitikken og medarbejder- og ledelsesgrundlaget. Det kan være nødvendigt at oversætte disse kriterier til nogle konkrete elementer i de enkelte afdelinger/enheder. Der eksisterer desuden allerede et dokument om krav og forventninger til ansatte i stillinger som fuldmægtige/konsulenter, special- og chefkonsulenter i Albertslund Kommune. Både medarbejder og leder udfylder et indstillingsskema. Indstillingsskemaer udfyldt af medarbejderen sendes til TR/faglig organisation. Indstillingsskemaer udfyldt af lederne sendes til afdelingschefen. Bilag 3 indeholder det indstillingsskema, som skal anvendes. Lønpolitikken er vedlagt som bilag 4.

- **Udmelding og tilbagemelding til medarbejdere, der har søgt om lønmidler**

Jf. nedenstående tidsplan ensrettes tidspunktet for afholdelse af de årlige lokallønsforhandling, udmelding af lokallønsforhandlingernes resultat samt tilbagemelding til medarbejdere, der har søgt om lønmidler.