

# DAGSORDEN HovedMED-udvalget d. 04-06-2026

**Mødedato** Torsdag d. 04. juni 2026 kl. 08:00

**Mødested** Byrådssalen

**Mødedeltagere** Anja Nørby Sørensen, Hanne Holstein Ipsen, Henrik Rosenlund  
Knudsen, Mette Raffo, Karsten Bo Refsgaard, Jeanett Søborg, Asbjørn  
Friis Grønkær, Ann Minet Andersen, Lars Clement, Tina  
Barløse, Lone Rasmussen, Bonnie Blendvig, Frederik  
Gammelgaard, Majbritt Landbo, Troels Hiltmar Sønnichsen, Lene  
Rasmussen, Dorthe Byskov, Line Vindbæk Andersen, Heidi  
Nielsen, Ole Josefsen, Barbara Bjørnstad Kolby

## Indholdsfortegnelse

Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	4
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	5
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	6
Orientering om status for udmøntning af OK26.....	9
Kommissorium for 3i1 (APV, Trivsel, Ledelse).....	10
HovedMED-udvalgets seminar 26. og 27. november 2026.....	14
Opfølgning på dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget 22. april 2026.....	15
Orientering om den lovpligtige indberetning af kønssammensætning, måltal og politikker for 2025	16
Status på proces i Arbejdsmarked og Social.....	19
Orientering om status på sundhedsreformen, det personalemæssige spor.....	20
Orientering om Løngennemsigtighedsdirektivet.....	22
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	24
Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR.....	25
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	26
Administrativ mødekalender 2027.....	27
Årshjul for hovedMED-udvalget.....	28
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	29

## **Punkt 23: Velkomst til nye medlemmer af hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-2-25

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt byde velkommen til nye medlemmer af hovedMED-udvalget:

- Ole Josefsen er nyvalgt medarbejderrepræsentant
- Barbara Bjørnstad Kolby er nyvalgt medarbejderrepræsentant.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Punkt 24: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget.

## **Punkt 25: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal godkende dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

### **Bilag**

Tids- og procesplan - juni 2026

# Punkt 26: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

## Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 1. kvartal 2026 samt udvikling i sygefraværet.

## Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen indeholder følgende punkter:

1. Status - Arbejdstilsynet
2. Status psykologordningen
3. Udvikling i sygefraværet

### Ad 1) Status - arbejdstilsynet

Tilsynsindblikket fra Arbejdstilsynet viser de nyeste afgørelser, hvor der er fastsat en frist. Afgørelserne samt hvilke arbejdsmiljøproblemer afgørelserne omhandler, er beskrevet nedenfor.

Arbejdstilsynet har pr. 24. april 2026 meddelt Skanderborg Kommune følgende:

#### 4 aftaleforløb:

Hvis man indgår i et aftaleforløb med Arbejdstilsynet, skal der arbejdes med at forbedre arbejdsmiljøet inden for en given tidsperiode. Arbejdstilsynet vil i aftaleperioden som udgangspunkt ikke undersøge det forhold, der er mistanke om, yderligere. Ønsker man ikke at indgå i et aftaleforløb, vil Arbejdstilsynet komme på tilsyn for at undersøge forholdene yderligere. Tilsynet kan resultere i et påbud om at løse arbejdsmiljøproblemet, hvis det viser sig, at arbejdsmiljøreglerne ikke er overholdt. Nedenfor finder I fordelingen af aftaleforløbene og de arbejdsmiljøproblemer, som de vedrører:

Jeksendalskolen Veng afd.:

- Vold i arbejdstiden
- Frist for tilbagemelding 30. september 2026.

Jobcenter Skanderborg:

- Krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane
- Frist for tilbagemelding 1. september 2026.

Stilling skole:

- Unødig støj, dårlig akustik på arbejdsplads
- Frist for tilbagemelding 1. september 2026.

Specialtilbud Autisme - Niels Ebbesen skolen:

- Vold i arbejdstiden
- Frist for tilbagemelding 5. juni 2026.

#### 2 Påbud:

Et påbud indebærer, at arbejdspladsen kan fortsætte arbejdet, men at der skal findes en permanent løsning på problemet, inden fristen for påbuddet udløber. Arbejdstilsynet vil fastsætte en frist, der er lang nok til at sikre, at arbejdspladsen får den fornødne tid til at finde en god og holdbar løsning på problemet. Påbuddene omhandler følgende:

Solsikken

- Høje følelsesmæssige krav - At sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger på Solsikken ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.
- Frist for tilbagemelding 1. juni 2026.

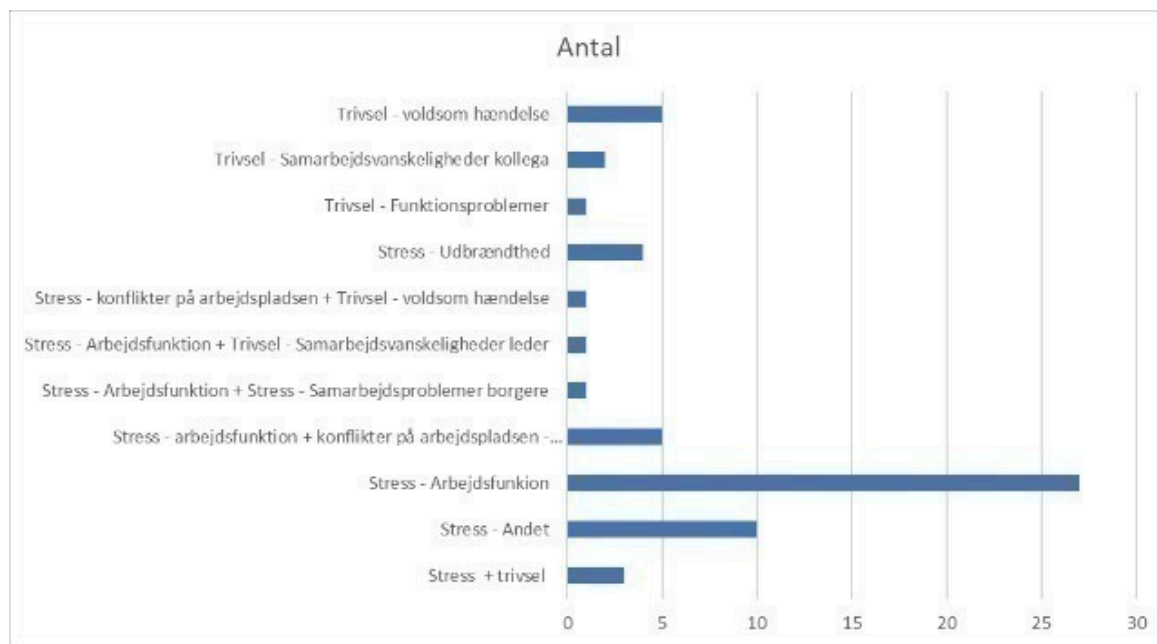
#### Kildegården - hjemmeplejen

- Høje følelsesmæssige krav - At sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så høje følelsesmæssige krav i arbejdet med borger x i hjemmeplejen Kildegården ikke forringer ansattes sikkerhed eller sundhed på kort eller lang sigt.
- Frist for tilbagemelding 22. maj 2026.

### Ad 2) Status - Psykologordningen

I 2026 er der henvist 60 personer til psykologordningen, samt 1 gruppeforløb.

Den hyppigste henvisningsårsager er stress.



### Ad 3) Udvikling i sygefraværet pr. 1. maj 2026

Det samlede sygefravær pr. 1. maj 2026 udgør 6,67 % for perioden 1. januar 2026 til 30. april 2026. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for perioden 1. januar 2026 til 30. april 2025, 6,28 %. Der er således samlet set en svag stigning i sygefraværet for perioden - sammenlignet med samme periode i 2025. Rapport over udviklingen i sygefraværet er vedlagt som bilag.

Sygefraværet for de seneste 12 måneder (maj 2025 - april 2026) er på 5,85 % og svarer til 292,2 fuldtidsstillinger og 77.137 fraværdsdage.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 58 % for perioden januar 2026 til og med april 2026, og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær. Korttidsfraværet ligger temmelig højt i perioden januar 2026 til marts 2026 sammenlignet med 2024 og 2025.

#### Fraværet på fagområderne:

I det følgende fremhæves udviklingen på de to største opgaveområder; Børn og Unge samt Sundhed, Omsorg og Handicap. Tallene refererer til sygefraværet i perioden fra 1. januar til 30. april 2026.

På børn - og ungeområdet er sygefraværet samlet set stigende, idet det samlede fravær ligger på 6,66 %. Til sammenligning var fraværet på 6,09 % for samme periode i 2025. Udviklingen kan især tilskrives en stigning i sygefraværet på dagtilbudsområdet.

For Sundhed, Omsorg og Handicap ses ligeledes en stigning i sygefraværet i perioden. Det skal tilskrives, at sygefraværet på såvel ældreområdet som handicapområdet samlet set er steget. fra 7,03 % for perioden januar 2025 til april 2025 til 7,79 % i samme periode i 2026.

#### **Indsatser:**

Der planlægges med korte kurser omkring den ledelsesmæssige håndtering af hyppigt fravær samt kurser/webinarer i udfyldelse af mulighedserklæringer. Kurserne var planlagt til afvikling i første halvår af 2026, hvilket er udskudt indtil videre.

#### **Status på projektet Sammen om mere nærvær (STAR-projektet):**

Sammen om mere nærvær er et to-årigt STAR-finansieret projekt på 0-6-årsområdet, der løber fra januar 2025 til januar 2027. Projektets formål er at nedbringe sygefraværet i dagtilbud og dagplejen, reducere udsving mellem de enkelte børnehuse samt styrke den forebyggende indsats gennem lokal forankring af ergonomiske tiltag.

Projektet gennemføres i samarbejde med Konsulenthuset Human House og tager afsæt i STAR-modellens fem kernelementer til nedbringelse af sygefravær. Overordnet forløber projektet planmæssigt. En stor del af de planlagte indsatser er allerede gennemført, mens de resterende indsatser er igangsat og fortsætter ind i 2026.

I 2026 vil der være fokus på færdiggørelse af de igangværende indsatser, herunder målrettede forløb i udvalgte enheder, samt fortsat understøttelse af ledere og de lokale MED-udvalg i arbejdet med forebyggelse, nærvær og håndtering af sygefravær. Human House har senest faciliteret et "kick-mellem" for alle kontraktholdere, daglige ledere samt TRIO. Projektet går ind i den afsluttende fase hvor igangværende indsatser afsluttes i løbet af 2026.

Erfaringerne fra STAR-projektet vil indgå i de overordnede strategiske indsatser for fraværshåndteringen i Skanderborg Kommune.

Leder af Juridisk og Personalejuridisk Afdeling Helle Mohr Therkildsen deltager under punktet.

#### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

#### **Bilag**

FraværsrapportHMU01052026

## **Punkt 27: Orientering om status for udmøntning af OK26**

81.00.00-G01-25-26

### **Resumé**

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om status for udmøntning af Overenskomst 2026, herunder udvidelsen af mulighederne for tjenestefri i forbindelse med barns sygdom.

### **Sagsfremstilling**

Overenskomst 2026 (OK26) er ved urafstemning godkendt den 23. april 2026.

Til orientering vedlægges planchesæt fra KL's orienteringsmøde den 26. marts 2026, hvor kommunerne blev orienteret om de overordnede elementer i OK26.

HovedMED-udvalget orienteres om status for udmøntning af OK26 ud fra det aktuelle afklaringsniveau. Koncernledelsen er den 20. april 2026 orienteret om status for OK26 og besluttede at hovedMED-udvalget ligeledes skal orienteres om status på OK26 samt drøfte udvidelsen af mulighederne for tjenestefri i forbindelse med barns sygdom.

Administrationsgrundlag fra KL vedrørende barns 0. og 3. sygedag er vedlagt.

Leder af personalejuridisk og juridisk afdeling Helle Mohr Therkildsen deltager under behandlingen af punktet.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at orienteringen om status for implementering af Overenskomst 2026 tages til efterretning
- at hovedMED-udvalget drøfter udvidelsen af mulighederne for tjenestefrihed i forbindelse med barns sygdom.

### **Bilag**

Planchesæt fra KL april 2026; om OK26, fornyelse af overenskomster på det kommunale område

Administrationsgrundlag - Barns 0. og 3. sygedag

# Punkt 28: Kommissorium for 3i1 (APV, Trivsel, Ledelse)

81.04.00-A00-1-26

## Resumé

HovedMED-udvalget skal med denne sag aftale rammerne for den kommende 3i1. Koncernledelsen har kvalificeret rammerne på møde den 28. maj 2026. Sagen er opdateret med Koncernledelsens beslutning.

Der er i forhold til tidligere år væsentlige ændringer i rammerne som følge af koncernledelsens og hovedMED-udvalgets beslutning om at forenkle processen, således at dataindsamlingen fremadrettet sker via én fælles metode i form af spørgeskema. Dialogmødet samt opfølgning på handleplaner er fortsat højt prioriterede fokusområder i 3i1 og det materiale, der blev udarbejdet i forbindelse med 3i1 2024, kan også anvendes i 2027. Spørgsmål til koncernledelsens kvalificering omhandler bl.a. tidspunkt for udsendelse af spørgeskema, spørgsmål om anonymitet osv.

Sagen lægger endvidere op til, at ledelsevalueringens spørgeramme justeres.

## Sagsfremstilling

### 1. Baggrund

I henhold til Trepartsaftalen og arbejdsmiljølovgivningen skal der mindst hvert tredje år gennemføres en undersøgelse af offentlige leders ledelsespraksis samt en arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmåling blandt ansatte. I Skanderborg Kommune er disse tre elementer samlet i én proces, kaldet 3i1. 3i1 er senest gennemført i 2024, hvorfor næste 3i1 skal gennemføres i 2027.

Gennem årene er der arbejdet med at finde en god form for 3i1, da det udgør et væsentligt ressourcetræk i organisationen. Forud for 3i1 2024 blev der skåret ned på omfanget af materiale samt de forskellige metoder til dataindsamling, hvor man gik fra 3 til 2 metoder. I 2025 blev formen for 3i1 evalueret af MED-organisationen via en spørgeskemaundersøgelse. Ligeledes var der i 2025 indkommet forslag til forenkling af 3i1 via udfordringsret og -pligt. I den forbindelse behandlede koncernledelsen og hovedMED-udvalget en sag, hvor evalueringens resultater blev drøftet, hvilket gav anledning til en beslutning omkring følgende rammer, som oplægget til den kommende 3i1 skal udarbejdes ud fra:

- at processen forenkles bl.a. derved, at dataindsamlingen sker via spørgeskema for alle
- at metoden (spørgeskema) skal sikre,
  - at der indsamles tværgående data i hele organisationen, som tegner et overordnet billede af arbejdsmiljøet i organisationen og på de enkelte opgaveområder
  - at der bliver mulighed for, at LMU'erne tilføjer arbejdspladsspecifikke spørgsmål
- at der indsamles arbejdspladsspecifikke oplysninger om, hvilke temaer der på den enkelte arbejdsplads findes særligt relevante for den opfølgende dialog om udfordringerne i arbejdsmiljøet
- at metoden herudover lægger op til, at dialogmødet, som opfølgning på dataindsamlingen, fortsat er højt prioriteret i 3i1-arbejdet - bl.a. som grundlag for det efterfølgende arbejde med handleplaner.

Derudover drøftede koncernledelsen og hovedMED-udvalget også tidsintervallet for 3i1 og muligheden for at lave supplerende målinger. Der var ikke opbakning til at ændre tidsintervallet for 3i1, og der opleves ikke et behov for at supplere den treårige 3i1-måling med løbende SPOT-målinger. 3i1 gennemføres derfor fortsat minimum hvert 3. år.

### 2. Forslag til rammer for 3i1 2027

I henhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse er det hovedMED-udvalget, der aftaler retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger. På baggrund af ovenstående har Byrådssekretariatet og HR udarbejdet følgende forslag til rammer for 3i1 2027 som skal kvalificeres af koncernledelsen og godkendes af hovedMED-udvalget:

- **Dataindsamlingen udsendes til alle arbejdspladser i februar 2027**

Det foreslås, at spørgeskemaundersøgelsen udsendes i februar 2027. Dette er vigtigt for at sikre, at arbejdspladser, som har gennemført 3i1 i starten af 2024, kan dokumentere over for Arbejdstilsynet, at APV'en er gennemført rettidigt jf. Arbejdsmiljølovgivningen, som er minimum hvert 3. år. Derudover giver en tidlig gennemførelse af dataindsamlingen mulighed for, at arbejdspladserne kan arbejde med resultaterne i løbet af året. Ligeledes giver det mulighed for at præsentere resultaterne for kommunens ledere i forbindelse med Ledertræf 2027, som afvikles i april.

- **3i1 skal fortsat være forankret i lokalMED-udvalget eller TRIO**

- **Det er obligatorisk for alle arbejdspladser at gennemføre dialogmøder**

Dialogmødet er omdrejningspunktet i 3i1. Dialogmødet giver medarbejderne mulighed for at give feedback og input til ledelsen og lokalMED-udvalget til det videre arbejde med at udvikle attraktive arbejdsfællesskaber. Dialogmødet er derfor fortsat højt prioriteret i 3i1. Den dialogbaserede tilgang skaber mulighed for lokal tilpasning, opsamling og dialog for derigennem at finde løsninger på de arbejdsmiljøudfordringer, som er blevet belyst i forbindelse med spørgeskemaerne.

- **Anonymitet i undersøgelserne fastsættes centralt af hovedMED-udvalget**

På baggrund af beslutningen om, at spørgeskemaet udsendes centralt på organisatorisk niveau for at reducere det lokale ressourcetræk, vil det ikke vil være muligt for lokalMED-udvalgene eller TRIO at træffe et andet valg. Det er derfor i hovedMED-udvalget, at det skal aftales, hvorvidt undersøgelserne skal være anonyme, da dette skal indarbejdes i den tekniske opsætning af spørgeskemaerne. Det er teknisk muligt at differentiere mellem valget om anonymitet blandt de forskellige undersøgelser, som er hhv.:

- - Fysisk APV
- - Psykisk APV og trivsel (der udarbejdes et spørgeskema til medarbejdere og et spørgeskema til ledere - jf. beslutningen om at indarbejde ledertrivselsundersøgelsen i 3i1).
- - Ledelseevaluering

Byrådssekretariatet og HR opfordrer til, at koncernledelsen og hovedMED-udvalget drøfter fordele og ulemper, før der træffes beslutning. Se vedhæftede bilag 1 med oplæg til drøftelse af fordele og ulemper samt forslag til evt. rammer vedr. anonymitet.

**Byrådssekretariatet og HR anbefaler følgende rammer ift. spørgsmålet om anonymitet og åbenhed**

- - Fysisk APV
    - Der anbefales **åbenhed** for at lette opfølgingsarbejdet med identificering af fysiske arbejdsmiljøudfordringer.
- - Psykisk APV og trivsel (Der udarbejdes et spørgeskema til medarbejdere og et spørgeskema til ledere - jf. beslutningen om at indarbejde ledertrivselsundersøgelsen i 3i1).
    - Eftersom at rammerne fastsættes centralt og bliver gældende for alle arbejdspladser anbefales der **anonymitet** for at gøre medarbejdere/ledere trygge, sikre en høj svarprocent og dermed bedre repræsentation af medarbejdernes/ledernes forskellige synspunkter. Ligeledes kan det bidrage til at holde fokus på det samlede resultat fremfor enkeltbesvarelser. På dialogmøderne får alle mulighed for at udfolde disse synspunkter og kvalificere LMU's/TRIO's videre arbejde med arbejdsmiljøindsatserne i handleplanerne.
- - Ledelseevaluering
    - Eftersom at rammerne fastsættes centralt og bliver gældende for alle arbejdspladser anbefales der **anonymitet** for at gøre medarbejdere/ledere trygge, sikre en høj svarprocent og dermed bedre repræsentation af medarbejdernes/ledernes forskellige synspunkter. Ligeledes kan det bidrage til at holde fokus på det samlede resultat fremfor enkeltbesvarelser. På dialogmøderne kan lederen gå i dialog med sine medarbejdere om resultatet af evalueringen og synspunkter fra alle parter kan udfoldes.

I 2024 besluttede koncernledelsen og hovedMED-udvalget, at den fysiske APV ikke var anonym for at lette opfølgingsarbejdet med identificering af fysiske arbejdsmiljøudfordringer. I 2024 opfordrede koncernledelsen til at sikre mest mulig åbenhed i den psykiske APV og trivselsmåling. HovedMED-udvalget lagde vægt på, at en enig medarbejderside i lokalMED-udvalget skulle kunne nedlægge vetoret og sikre valg af anonymitet i den psykiske APV og trivselsmåling samt i ledelsesevalueringen. I forbindelse med gennemførelsen af ledertrivselsundersøgelsen i 2025 besluttede direktionen, at lederens svar skulle behandles fuldt fortroligt, samt at data anonymiseres. Se vedhæftede bilag 2, hvor beskrivelsen, der blev sendt ud til lederne, fremgår.

Byrådssekretariatet og HR anbefaler, at der ift. psykisk APV og trivselsmålingen vælges det samme for henholdsvis medarbejdere og ledere.

- **Det skal være muligt for lokalMED-udvalget eller TRIO at tilføje ekstra arbejdspladsspecifikke spørgsmål, ud fra et forud defineret spørgsmålsbatteri.**

Spørgsmålsbatteriet indeholder en række foruddefineret spørgsmål som de enkelte lokalMED-udvalg eller TRIO'er kan vælge imellem. Udformningen af disse spørgsmål vil foregå i samarbejde leverandøren og arbejdstilsynets APV-værktøj der er branche opdelt. Spørgsmålene vil blive kvalificeret ved koncernledelsen og hovedMED-udvalget i efteråret.

- **Det er ikke muligt for lokalMED-udvalget eller TRIO at fjerne spørgsmål fra spørgeskemaet**

I henhold til ønsket om at indsamle tværgående data i hele organisationen, som tegner et overordnet billede, skal det ikke være muligt for lokalMED-udvalget eller TRIO at fjerne spørgsmål fra spørgeskemaet.

- **Det er muligt at udarbejde en overordnet rapport for Skanderborg Kommune til ØE, KCL, HMU**

I henhold til ønsket om at indsamle tværgående data i hele organisationen skal det være muligt at genere en rapport, der viser data for Skanderborg Kommune total samt de enkelte fagområder.

- **En tydelig og konsekvent opfølgning på 3i1 aktiviteter og handleplaner skal prioriteres og understøttes**

Koncernledelsen og hovedMED-udvalget besluttede i forbindelse med fastsættelsen af rammer for 3i1 2024 at lægge vægt på en tydelig og konsekvent opfølgning på 3i1 aktiviteter og dermed oprettelse af handleplaner i handleplanssystemet. LokalMED-udvalgene skal lægge handleplaner i systemet senest 31. december 2027. HR og Byrådssekretariatet understøtter med sparring.

### **3. Drøftelse af ledelsesevaluering**

Ledelsesevalueringen er tæt koblet til Skanderborg Kommunes ledelsesgrundlag. Den grundlæggende ledelsesforståelse, som er beskrevet i ledelsesgrundlaget er, at vi sammen skal skabe ledelse gennem fælles Kurs, Koordinering og Commitment. Ledere er ikke alene om at skabe ledelse. Det er noget, vi gør sammen – lokalt på arbejdspladserne og på tværs, men lederne har et særligt ansvar for at bidrage til at skabe ledelse. Ledelsesgrundlaget rummer også fire ledelsesmæssige balancer, som er vigtige at kunne balancere for at lykkes med god ledelse. Balancerne afspejler en fleksibel, situationsbestemt og effektiv form for ledelse, hvor kommunens ledere skal kunne navigere i spændingsfelter og løbende balancere handlinger og beslutninger afhængigt af, hvad opgaven kalder på.

Formålet med ledelsesevalueringen er at understøtte udviklingen af god ledelse ved at evaluere på, hvorvidt ledelsesadfærden i hverdagen afspejler de strategisk prioriterede ledelseskompetencer, som er beskrevet i ledelsesgrundlaget. Ledelsesevalueringen har ligeledes til formål at give lederen indblik i, hvordan omgivelserne opfatter ledelsesadfærden. Ledelsesevalueringen giver således et øjebliksbillede, som kan bringes i spil på dialogmødet, hvor leder og medarbejdere kan tale om, hvordan man ser på ledelse og hvordan man i fællesskab kan producere god ledelse. Derudover kan ledelsesevalueringen bringes i spil sammen med leders leder (evt. i en LUS) og med lederkollegaer, som kan være med til at understøtte udviklingen.

I evalueringen af 3i1 2024 fremgår det, at nogle medarbejdere oplever det som vanskeligt at besvare ledelsesevalueringen. Udfordringen kan hænge sammen med, at ledelsesgrundlaget er formuleret på et relativt overordnet og værdibaseret niveau, som kan være vanskeligt for medarbejderne at omsætte til konkrete vurderinger af deres leders udøvelse af ledelse.

På den baggrund vil koncernledelsen og hovedMED-udvalget blive forelagt et nyt oplæg til spørgsmål i efteråret, som har til hensigt at justere spørgsmålene for derved at styrke kvaliteten og anvendeligheden af evalueringen.

Spørgsmålenes udformning ligger i dag tæt op ad formuleringerne i ledelsesgrundlaget, og svarkategorierne afspejler den versatile forståelse af ledelse med en 'for lidt'/'for meget' skala, hvor middelværdien er foretrukket fremfor en klassisk

likert-skala i form af eksempelvis fra 'helt enig' til 'helt uenig.

## **Forudgående beslutninger**

### **Beslutning fra Koncernledelsen, den 28. maj 2026, punkt 74:**

Koncernledelsen vedtog,

- at koncernledelsen godkender forslag til rammerne for 3i1 2027 jf. de otte punkter i sagsfremstillingens afsnit 2. Dog anbefaler koncernledelsen:
  - Ikke-anonymitet/åbenhed som generelt princip, altså også i den Psykiske APV og trivselsmåling for både ledere og medarbejdere, da det vil understøtte ambitionen om at være en organisation, hvor vi også konstruktivt evner at håndtere vanskelige problemer i fællesskab på arbejdspladserne
  - Et skærpet fokus på pligten til at følge op på undersøgelsen i form af lokale dialoger, handleplaner mv.
  - At mulighederne for at reagere på dårlig trivsel på arbejdspladsen løbende tydeliggøres i organisationen, herunder muligheden for at foretage "overspring" i ledelseskæden, såfremt det er relationen til nærmeste leder, der er udfordringen.

Sagen sendes sammen med koncernledelsens beslutning videre til hovedMED-udvalget med henblik på, at rammerne for 3i1 aftales endeligt.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget aftaler rammerne for 3i1 2027 på de områder, der er oplistet i sagsfremstillingen.

## **Bilag**

Bilag 1. Oplæg til drøftelse af fordele og ulemper ved anonymitet

Bilag 2. Undersøgelse af ledertrivsel 2025 - endelig 17.05.25

## **Punkt 29: HovedMED-udvalgets seminar 26. og 27. november 2026**

81.38.04-A00-2-25

### **Resumé**

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte, hvilke aktuelle emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar for hovedMED-udvalget den 26. og 27. november 2026.

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal på dag 1 på det årlige seminar drøfte et eller flere aktuelle emner, der er på dagsordenen i Skanderborg Kommune.

På baggrund af drøftelserne i hovedMED-udvalget om emner for seminaret nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra hovedMED-udvalget, som arbejder videre med et forslag til program, som hovedMED-udvalget endeligt skal godkende på det ordinære møde i september 2026.

Til fælles orientering er herunder er en oversigt over temaerne for de seneste års seminarer i hovedMED-udvalget:

2025: Frisættelse og medledelse - og betydningen af MED i en frisat organisation. Oplæg fra Mads Leth Jacobsen fra Aarhus Universitet, Ulla Gram fra FOA samt Morten Ilsøe og Anne-Marie Kruse.

2024: Det attraktive arbejdsfællesskab med fokus på ny rapport om Den attraktive arbejdsplads udarbejdet af Komponent. Faciliteret af Mia Nyborg Jørgensen fra Komponent.

2023: Den attraktive arbejdsplads med afsæt i helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads. Oplæg fra Pernille Garde Abildgaard fra Take back time samt fra interne oplægsholdere fra Dagtilbud Skanderborg By, Dagtilbud Ry og Plejecenter Kildegården.

2022: Klimaindsatser i Skanderborg Kommune. Oplæg fra Thomas Lütken fra Vanebrudspalæet. Herudover servicetjek af møderne i hovedMED-udvalget.

2021: Rekruttering og fastholdelse i Skanderborg Kommune, herunder inputs til nyt spor i personalepolitikken og til handleplan. Oplæg fra Marianne Levinsen fra Fremforsk, Center for fremtidsforskning.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter, hvilke emner, der skal dagsordensættes på det årlige seminar i hovedMED-udvalget den 26. og 27. november 2026
- at hovedMED-udvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med et forslag til program for hovedMED-udvalgets seminar.

## **Punkt 30: Opfølgning på dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget 22. april 2026**

81.38.04-A00-2-25

### **Resumé**

HovedMED-udvalget skal under dette punkt følge op på dialogen med Økonomi- og Erhvervsudvalget på møde den 22. april 2026.

### **Sagsfremstilling**

Én gang om året afholder Økonomi- og Erhvervsudvalget dialogmøde med hovedMED-udvalget. I april 2026 blev dette møde kombineret med en introduktion for udvalget til politikområdet 'Personale'.

På mødet blev udvalget introduceret til personalepolitikken og HR-området. Der var herefter dialog i grupper på baggrund af en orientering om aktuelle temaer, herunder status på aktiviteter under handleplan for tiltrækning og tilknytning samt erfaringer og dilemmaer i forbindelse med reformer og frisættelse.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget følger op på dialogen med Økonomi- og Erhvervsudvalget.

# Punkt 31: Orientering om den lovpligtige indberetning af kønssammensætning, måltal og politikker for 2025 i henhold til ligestillingsloven

81.00.15-A00-1-26

## Resumé

Med denne sag orienteres Byrådet og hovedMED-udvalget om den lovpligtige indberetning af kønssammensætning, måltal og politikker for 2025 i henhold til ligestillingsloven. Sagen lægger op til en drøftelse af orienteringen, herunder om den giver anledning til at fastsætte yderligere målsætninger eller igangsætte nye tiltag i forhold til ligestilling af kvinder og mænd.

## Sagsfremstilling

### Baggrund

Med ændringerne af ligestillingsloven pr. 1. januar 2025 er den tidligere ordning med ligestillingsredegørelser bortfaldet. Ændringerne af ligestillingsloven pr. 1. januar 2023 vedrørende indberetning af kønssammensætningen i bestyrelser og på de øverste ledelsesniveauer samt eventuelle måltal og politikker på ligestillingsområdet er fortsat gældende.

Efter ligestillingslovens § 11, stk. 2, skal kommuner tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd på de øverste ledelsesniveauer.

Hvis der ikke er en ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer, skal der opstilles måltal for andelen af det underrepræsenterede køn og udarbejdes en politik for at øge andelen af dette køn. Måltal og politikker skal vedtages af Byrådet.

Det fremgår endvidere, at administrationen hvert andet år skal forelægge Byrådet oplysninger om kønssammensætningen på de øverste ledelsesniveauer samt eventuelle måltal, status for opfyldelse og eventuel politik.

Indberetningen til ministeren for ligestilling sker i praksis administrativt via et digitalt indberetningssystem. Byrådet er ansvarlig for indberetningen og orienteres i den forbindelse om de indberettede oplysninger.

Indberetningen for 2025 skal ske i foråret 2026 og være afsluttet senest den 29. maj 2026. Der er ikke krav om, at indberetningen skal godkendes af Byrådet.

Indberetninger offentliggøres efterfølgende på hjemmesiden [ligestillingiledelse.dk](https://ligestillingiledelse.dk)

### Kønssammensætningen i de øverste ledelsesniveauer

Kønssammensætningen betragtes som ligelig, når hvert køn er repræsenteret med en andel på mindst 40 % (jf. vejledning nr. 10198 af 19. december 2024 om kønssammensætning i udvalg, bestyrelser og øverste ledelsesniveauer m.v. i den offentlige forvaltning m.v.).

De øverste ledelsesniveauer i en kommune vil efter vejledningen typisk omfatte kommunaldirektøren og forvaltningschefer/-direktører. Centerchefer vil som udgangspunkt ikke være omfattet.

I Skanderborg Kommune svarer dette til koncernledelsen.

Koncernledelsen består aktuelt af fire kvinder (33 %) og otte mænd (67 %).

### Måltal og politik

Da der ikke er en ligelig kønssammensætning i koncernledelsen, følger det af ligestillingslovens § 11, stk. 4, at Byrådet skal opstille måltal for andelen, herunder antallet af det underrepræsenterede køn, samt udarbejde en politik for at øge andelen på de øverste ledelsesniveauer.

Et måltal består af en andel (og antal) for det underrepræsenterede køn samt en tidshorisont for opfyldelse. Måltallet skal være ambitiøst og realistisk og skal overstige den nuværende andel.

Perioden for opfyldelse bør som udgangspunkt ikke overstige fire år. Når perioden udløber, fastsættes et nyt måltal med henblik på at nå minimum 40 % repræsentation af hvert køn.

En politik skal beskrive indsatsen for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer. Kravet er fleksibelt, og det er op til den enkelte organisation at tilrettelægge indsatsen og vælge metoder, der bedst understøtter en ligelig kønssammensætning. Politikken vil typisk kunne fokusere på rekruttering og udvikling af medarbejdere og ledere, herunder kønssammensætningen på øvrige ledelsesniveauer, med henblik på at styrke rekrutteringsgrundlaget til de øverste ledelsesniveauer.

Skanderborg Kommunes personalepolitik består af en vision med fire kulturforstærkere samt følgende strategispor:

- Bæredygtig arbejdskultur
- God ledelse
- Tiltrækning og tilknytning
- Uddannelse og kompetenceudvikling.

I 2024 vedtog Byrådet at revidere to af strategisporene, så personalepolitikken fremover også omfatter en ligestillings-/mangfoldighedspolitik, og der blev opstillet et måltal om ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer (Byrådet den 26. juni 2024, punkt 84).

Strategisporet Bæredygtig arbejdskultur blev suppleret med: "Vi arbejder med at fremme mangfoldighed og ligestilling i hele organisationen".

I den forbindelse blev der fastsat et måltal om, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 40 %, svarende til mindst 5 personer, af det underrepræsenterede køn i koncernledelsen. Med en maksimal opfyldelsesperiode på 4 år indebærer det, at måltallet bør være opfyldt senest i 2028. Siden fastsættelsen af måltallet i juni 2024 har der været en enkelt udskiftning i koncernledelsen. Kønssammensætningen er uændret.

Strategisporet Tilknytning og tiltrækning blev ligeledes udbygget med fokus på at styrke rekrutteringsgrundlaget, mangfoldighed og lige muligheder uanset køn, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet, alder, handicap og religion.

## **Indberetning af kønssammensætning, måltal og politikker for 2025**

Det indberettes på den baggrund, at der ikke er en ligelig kønssammensætning på de øverste ledelsesniveauer i Skanderborg Kommune.

Det indberettes samtidig, at der er fastsat et måltal for det underrepræsenterede køn på 40 %, som forventes opfyldt senest i 2028, og at der er udarbejdet en politik for området.

## **Lovgrundlag**

Ligestillingsloven § 11 og § 13.

## **Dialog og høring**

-

## **Forudgående beslutninger**

### **Beslutning fra Koncernledelsen, den 30. april 2026, punkt 56:**

Koncernledelsen vedtog

- at tiltræde indstillingen fra chefen for Byrådssekretariatet og HR.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet. Efter behandling i Byrådet fremsendes sagen til orientering i HovedMED-udvalget.

### **Beslutning fra Økonomi- og Erhvervsudvalget, den 20. maj 2026, punkt 91:**

Økonomi- og Erhvervsudvalget vedtog at indstille,

- at orienteringen om indberetning af kønssammensætning, måltal og politikker for 2025 tages til efterretning

- at der ikke fastsættes yderligere målsætninger eller igangsættes nye tiltag i forhold til ligestilling af kvinder og mænd.

Sagen fremsendes til Byrådet. Efter behandling i Byrådet fremsendes sagen til orientering i hovedMED-udvalget.

### **Beslutning fra Byrådet, den 27. maj 2026, punkt 65:**

Byrådet vedtog,

- at tage orienteringen om indberetning af kønssammensætning, måltal og politikker for 2025 til efterretning
- at der ikke fastsættes yderligere målsætninger eller igangsættes nye tiltag i forhold til ligestilling af kvinder og mænd.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om indberetning af kønssammensætning, måltal og politikker for 2025 til efterretning.

## **Punkt 32: Status på proces i Arbejdsmarked og Social**

81.38.04-A00-2-25

### **Resumé**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på personaleprocessen i forbindelse med de budgetmæssige reduktioner, som følger af beskæftigelsesreformen.

### **Sagsfremstilling**

Aftalen om reform af beskæftigelsesindsatsen indebærer store ændringer på arbejdsmarkedsområdet, herunder også en reduktion af budgettet, som medfører, at der samlet set skal reduceres på beskæftigelsesindsatsen i Skanderborg Kommune svarende til ca. 8.9 mio. kr. i 2026 stigende til 23 mio. kr. i 2029.

I en længere periode er der udvist ansættelsesforsigtighed. Besparelsen kan dog ikke gennemføres uden stillingsnedlæggelser.

Chef for Arbejdsmarked og Social Anja Nørby Sørensen giver på mødet en status på personaleprocessen.

### **Indstilling**

Chef for Arbejdsmarked og Social indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Punkt 33: Orientering om status på sundhedsreformen, det personalemæssige spor**

81.00.10-A00-1-26

### **Resumé**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på det personalemæssige spor i forbindelse med sundhedsreformen.

### **Sagsfremstilling**

Sundhedsreformen træder i kraft den 1. januar 2027 og har til formål at sikre bedre sammenhæng i borger- og patientforløb, styrke det nære sundhedsvæsen og skabe større lighed i sundhed.

Som en del af reformen flyttes finansierings- og myndighedsansvaret for en række opgaver, som i dag løses i kommunerne, til regionerne. Det gælder:

- Sundheds- og omsorgspladser
- Akutsygeplejen
- Specialiseret rehabilitering (en del af genoptræning på avanceret niveau samt finansieringsansvaret for genoptræning på specialiseret niveau)
- Patientrettet forebyggelse

Overflytningen af ansvaret for disse opgaver indebærer også, at medarbejdere, som udelukkende eller helt overvejende arbejder med de berørte opgaver, skal overflyttes til Region Midtjylland.

For så vidt angår patientrettet forebyggelse er der indgået en horisontal samarbejdsaftale med regionen, som medfører, at Skanderborg Kommune fortsætter driften af denne opgave på vegne af regionen. Disse medarbejdere skal således ikke overflyttes til regionen.

Skanderborg Kommune har udarbejdet et udkast til delingsaftale med henblik på forhandling med regionen. Delingsaftalen definerer de opgaver, der overdrages og vilkårene for overdragelsen. Til delingsaftalen hører bilag med lister over, hvilke medarbejdere, der skal overflyttes til regionen. Der er gennemført samtaler med de pågældende medarbejdere, som også er skriftligt informeret.

HovedMED-udvalget har tidligere fået en fortrolig orientering om, hvad der står i delingsaftalen om overdragelse af personale, samt om antallet af medarbejdere og faggrupper. De relevante tillidsrepræsentanter er herudover orienteret om, hvilke af de medarbejdere, som de repræsenterer, der er medtaget på listerne. Der er ikke ændret i udkastet til delingsaftale for så vidt angår den del, der omhandler personale.

Som tidligere nævnt er udkastet til delingsaftale fortroligt, da der er tale om en igangværende forhandlingsproces mellem Skanderborg Kommune og Region Midtjylland.

Efter Byrådets behandling den 29. april 2026 er udkast til delingsaftale fremsendt til Region Midtjylland samt Indenrigs- og Sundhedsministeriet og Delingsrådet. Der var frist herfor den 1. maj 2026.

Der pågår forhandlinger mellem Skanderborg Kommune og Region Midtjylland om den endelige delingsaftale med udgangspunkt i det fremsendte aftaleudkast.

Skanderborg Kommune deltager i forhandlingerne ved den af Byrådet godkendte forhandlingsrepræsentant, Lone Rasmussen, sammen med repræsentanter fra Sundhed, Omsorg og Handicap samt Økonomistaben. Fra Region Midtjylland deltager repræsentanter fra hospitalsledelsen, herunder Borgernær Sundhed.

Efter afslutningen af forhandlingerne forelægges delingsaftalen til politisk behandling i både Skanderborg Kommune og Region Midtjylland. I Region Midtjylland behandles aftalen i Forretningsudvalget den 17. juni 2026 og i Regionsrådet den 24. juni 2026. Delingsaftalen behandles ligeledes i Skanderborg Byråd den 24. juni 2026 forud for den endelige indgåelse af aftalen, som senest skal være på plads den 1. juli 2026.

Aftalen forhandles mellem Regionshospitalet Horsens og Skanderborg Kommune og er med forbehold for endelig godkendelse i Regionsrådet og Skanderborg Byråd den 24. juni 2026.

Når delingsaftalen er endelig vil de pågældende medarbejdere blive skriftligt orienteret, ligesom hovedMED-udvalget, områdeMED-udvalg for Sundhed, Omsorg og Handicap, samt de relevante lokalMED-udvalg også vil blive orienteret.

## **Indstilling**

Chef for Sundhed, Omsorg og Handicap indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

# Punkt 34: Orientering om Løngennemsigtighedsdirektivet

81.00.15-G01-1-26

## Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om indholdet og betydningen af løngennemsigtighedsdirektivet.

## Sagsfremstilling

EU vedtog i maj 2023 et nyt direktiv om løngennemsigtighed (Direktiv (EU) 2023/970), som skal styrke princippet om ligeløn ved brug af løngennemsigtighed og ved at styrke håndhævelsen af ligelønsprincippet.

I Danmark har vi allerede lovregulering i forhold til ligeløn. Ligelønsloven fastslår således forbud mod kønsbestemt lønforskelsbehandling. Ved siden af de nugældende regler om ligeløn medfører løngennemsigtighedsdirektivet bl.a. udvidede krav til gennemsigtighed, nye rettigheder for medarbejdere og skærpede krav til dokumentation og opfølgning.

Direktivet skal implementeres i dansk lovgivning. Fristen er formelt 7. juni 2026. Der er fremlagt lovforslag til en gennemførelseslov, som endnu ikke er vedtaget. Loven forventes at træde i kraft den 1. januar 2027.

## Hovedindhold i direktivet

Direktivet indeholder en række nye krav til arbejdsgivere, herunder

- **Gennemsigtighed i rekruttering (art. 5)**
  - Krav om kønsneutrale stillingsopslag og gennemførelse af rekrutteringsprocessen på en ikke-diskriminerende måde
  - Arbejdsgiver må ikke spørge til ansøgers tidligere eller nuværende løn
  - Ansøger har ret til oplysning om startløn eller forventet løninterval forud for ansættelsen.
- **Kønsneutral lønpolitik, som er let tilgængelig (art. 6)**
  - kommunen skal gøre det let for medarbejderne at få adgang til kriterier for fastsættelse af løn, lønniveauer og lønudvikling.
- **Ret til lønoplysninger (art. 7)**
  - Medarbejdere får ret til oplysninger om eget lønniveau og gennemsnitsløn inden for sammenlignelige kategorier, efter anmodning. Oplysningerne forventes at kunne hentes via KRL.
  - Årlig orientering til medarbejderne om, at de har adgang til at anmode om disse oplysninger.
- **Krav til lønstruktur, der sikrer lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi**
  - Lønfastsættelse skal baseres på objektive og kønsneutrale kriterier. Det betyder bl.a. at der skal være gennemsigtighed i den lokale løndannelse, og at de lokale parter skal udmønte lønmidler på et kønsneutralt grundlag, der ikke medfører lønforskelle, som direkte eller indirekte er begrundet i køn.
- **Redegørelse og opfølgning**
  - Arbejdsgivere skal én gang årligt (første gang 7. juni 2027) udarbejde en lønredegørelse.
    - Arbejdsgiver skal svare på henvendelser vedr. præciseringer. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive kriterier, skal arbejdsgiverne rette op på situationen inden for en rimelig frist.
    - Ved lønforskelle over 5 %, som ikke kan forklares sagligt, eller hvis arbejdsgiver ikke har rettet op senest 6 måneder efter indlevering af redegørelsen, skal der gennemføres en fælles lønvurdering med krav om at arbejdsgiver retter op.

Det er præciseret i direktivet, at oplysninger, der stilles til rådighed efter artikel 5, 6 og 7 skal stilles til rådighed på en måde, der er tilgængelige for personer med handicap.

KL har den 8. april 2026 oplyst, at da løngennemsigtighedsdirektivet er rettet mod medlemsstaterne, vil flere dele af direktivet finde direkte anvendelse overfor offentlige arbejdsgivere, herunder de kommunale arbejdsgivere, allerede fra implementeringsfristen den 7. juni 2026, uanset datoen for ikrafttrædelsen af den danske gennemførelseslov. Det indebærer, at kommunerne allerede pr. 7. juni 2026 skal iagttage bestemmelserne i artikel 5, 6 og 7, om henholdsvis gennemsigtighed i rekruttering, lettilgængelig lønpolitik og ret til lønoplysninger.

## Status

Byrådssekretariatet og HR afventer pt., at KL vender tilbage med yderligere information om ovenstående bestemmelser. Via KRL arbejdes der aktuelt på et system til at trække oplysninger iht. artikel 7.

Byrådssekretariatet og HR påbegynder arbejdet med information til organisationen om betydningen af løngennemsnitslighedsdirektivet og hvordan de enkelte bestemmelser skal håndteres. HovedMED-udvalget vil blive orienteret igen på et senere tidspunkt.

## **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Punkt 35: Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.

Punktet er et fast punkt på dagsordenen.

HovedMED-udvalget orienteres endvidere om status på processen for udarbejdelse af handlekatalog.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretningen.

## **Punkt 36: Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR Henrik Rosenlund Knudsen orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

### **Indstilling**

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Punkt 37: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

Medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget orienterer under dette punkt om aktuelle emner.

### **Indstilling**

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

## **Punkt 38: Administrativ mødekalender 2027**

81.38.04-A00-2-25

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om det udkast, der ligger til den politiske og administrative mødekalender 2027.

Den politiske og administrative mødekalender skal drøftes i de politiske udvalg i starten af juni måned, og skal endeligt godkendes i Byrådet den 24. juni 2026. HovedMED-udvalget vil blive indkaldt til møder i 2027 efter endelig godkendelse af mødekalenderen.

Udkast til den politiske og administrative mødekalender er vedhæftet som bilag.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Udkast til politiske og adm. mødekalender 2027

## **Punkt 39: Årshjul for hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om årshjul for hovedMED-udvalget.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

Årshjul for hovedMED-udvalget 2026

## **Punkt 40: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget**

81.38.04-A00-1-24

### **Sagsfremstilling**

HovedMED-udvalget skal drøfte emner under eventuelt og evaluere det ordinære møde i hovedMED-udvalget.

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde er vedhæftet til evaluering af mødet.

### **Indstilling**

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter emner under eventuelt og evaluerer dagens møde.

### **Bilag**

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde