

REFERAT HovedMED-udvalget d. 24-10-2025

Mødedato Fredag d. 24. oktober 2025 kl. 08:00

Mødested Angives senere

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

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget.....	3
Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget.....	4
Opfølgning på hovedMED-udvalgets seminar.....	5
Nyt fra Arbejdsmiljø.....	6
Revidering af retningslinje om håndtering og forebyggelse af stress.....	9
Jobbroen - fordeling af pladser i 2026.....	10
Kort orientering om planlægningen af hovedMED-udvalgets drøftelse om emner til dialogmøde me	12
Evaluering af budgetprocessen 2026-2029 og tidlig dialog om handlekatalog og MED-involvering i	13
Direktionens Udviklingsspor DUS.....	16
Orientering om valg til hovedMED-udvalg i forlængelse af kommunalvalg.....	18
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	19
Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR.....	20
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	21
Årshjul for hovedMED-udvalget.....	22
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	23

Punkt 52: 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.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 4. september 2025.

Punkt 53: 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.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. oktober 2025.

Bilag

Tids- og procesplan - oktober 2025

Punkt 54: Opfølgning på hovedMED-udvalgets seminar

81.38.04-A00-1-25

Resumé

HovedMED-udvalget skal følge op på oplæg og drøftelser på hovedMED-udvalgets seminar den 23. oktober 2025. HovedMED-udvalget skal i den forbindelse tage stilling til, om seminaret giver anledning til initiativer eller bidrag fra hovedMED-udvalgets side.

Sagsfremstilling

Førstedagen på hovedMED-udvalgets seminar den 23. oktober 2025 omhandlede frisættelse og medledelse - og betydningen af MED i en frisat organisation.

Under dette punkt følger hovedMED-udvalget op på seminardagens oplæg og dialoger.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget følger op på, om oplæggene og drøftelserne under temaet "frisættelse og medledelse - og betydningen af MED i en frisat organisation" på førstedagen af hovedMED-udvalgets seminar giver anledning til initiativer eller bidrag fra hovedMED-udvalgets side.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget vedtog,

- at temaet 'frisættelse' og forståelsen heraf i relation til de aktuelle reformer på de kommunale opgaveområder tages op i hovedMED-udvalgets dialog med Økonomi- og Erhvervsudvalget og med Byrådet samt at frisættelse også bliver et tema for den uddannelsesdag (klippekort), som planlægges for MED-organisationen i 2026
- at hovedMED-udvalget i 2026 dagsordensætter en opfølgende behandling af spørgsmålet om, hvordan de forskellige frisættelsesdagsordener mv. påvirker MED-organisationens opgaveløsning og arbejdsform - herunder, at der i hele MED-organisationen støttes op om de lokale tiltag og prøvehandlinger med frisættelse på de forskellige områder.

Punkt 55: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2025.

Sagsfremstilling

Status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2025 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. 2. oktober 2025 meddelt Skanderborg Kommune følgende:

- 6 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 indeholder:

- - Stilling skole har 2 aftaleforløb:
 - Unødig støj, dårlig akustik på arbejdsplads
 - Høje følelsesmæssige krav
 - Specialcenter Baunegården:
 - Vold i arbejdstiden
 - Solsikken:
 - Øvrige psykisk arbejdsmiljø
 - Jeksendalskolen Hørning afd.:
 - Vold i arbejdstiden
 - Børnehuset Skovkanten
 - Krænkende handlinger (samarbejdsvanskeligheder)

- 4 Påbud:

Et påbud indebærer, at arbejdspladsen kan fortsætte arbejdet, men at der skal findes en permanent løsning på problemet, inden fristen på 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:

- - Jobcenter Skanderborg har 2 påbud:
 - Det ene for faglige koordinatore og det andet for arbejdsmarkedsudvikling, begge omhandlende:
 - Uklare og modstridende krav
 - Stilling skole:
 - Kemisk risikovurdering
 - Skanderborg Aktivitetscenter - udeholdet

- APV (manglende handleplan)

- 1 Påtale:

En påtale fastslår, at arbejdspladsen har overtrådt arbejdsmiljølovgivningen, men ikke pålægges en handlepligt. Påtalen omhandler følgende:

- - Sommerbæk:
 - Vold i arbejdstiden

På nuværende tidspunkt har Skanderborg Kommune 4 aktive påbud kontra 2 ved sidste møde. Der er intet alarmerende ved dette.

Ad 2) Status Psykologordningen

Siden 1. marts 2025 er 127 personer henvist til psykologordningen.

De 3 hyppigste henvisningsårsager er:

- Stress
- Trivsel – voldsomme hændelser
- Trivsel - samarbejdsvanskeligheder

Ud over de individuelle forløb er der pt. 10 gruppeforløb på tværs af de forskellige områder i Skanderborg Kommune.

Ad 3) Udvikling i sygefraværet pr. 1. september 2025

Det samlede sygefravær pr. 1. september 2025 udgør 5,48 % for perioden 1. januar 2025 til 31. august 2025. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for perioden 1. januar 2024 til 31. august 2024 5,40 %. Der er således samlet set en meget svag stigning i sygefraværet for perioden - sammenlignet med samme periode i 2024. Rapport over udviklingen i sygefraværet er vedlagt som bilag.

Sygefraværet for de seneste 12 måneder (september 2024 - august 2025) er på 5,59 % og svarer til 276,2 fuldtidsstillinger og 72.846 fraværdsdage.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 56,2 % for perioden januar 2025 til og med august 2025, og udgør fortsat den største del af det samlede sygefravær.

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 31. august 2025.

På børn - og ungeområdet er sygefraværet samlet set svagt stigende, idet det samlede fravær ligger på 5,34 %. Til sammenligning var fraværet på 5,11 % for samme periode i 2024. Udviklingen kan især tilskrives en stigning i sygefraværet på skoler, specialtilbud og PPR, hvor sygefraværet er steget fra 4,51 % i perioden 1. januar 2024 til 31. august 2025 til 5,00 % i samme periode i 2025. Dagtilbud og Sundhed har ligeledes oplevet en svag stigning fra 5,84 % til 6,08 % for perioden. Skovbo har haft et fald i fraværet fra 8,21 % til 6,42 %.

For Sundhed, Omsorg og Handicap ses et samlet fald i sygefraværet i perioden. Det skal tilskrives, at såvel sygefraværet for handicapområdet som sygefraværet for ældreområdet er faldet, således at fraværet for Sundhed, Omsorg og Handicap er faldet fra 6,41 % til 6,27 % i perioden.

Indsatser:

Personalejuridisk afdeling følger fortsat udviklingen i sygefraværet, og har kontakt med kontraktholderområderne med henblik på tilbud om understøttelse generelt og konkret i forhold til medarbejdere med langtidsfravær og hyppigt fravær.

Såvel vejledninger som advis'er er blevet revideret og vejledningerne genoptrykkes i efteråret. Derudover planlægges med korte kurser omkring den ledelsesmæssige håndtering af hyppigt fravær samt kurser i udfyldelse af mulighedserklæringer. Kurserne forventes afviklet i første halvår af 2026.

STAR-projektet på 0-6 års området:

STAR-projektet ”Sammen om mere nærvær” er et 2-årigt projekt på 0-6 årsområdet. Formålet med projektet er at nedbringe sygefraværet på dagtilbudsområdet, herunder at mindske variationen af sygefraværet i de enkelte børnehuse, samt at iværksætte forebyggelsestiltag.

Projektet gennemføres i samarbejde med Konsulenthuset Human House, som står for de enkelte indsatser, der iværksættes i løbet af projektperioden. HR bidrager i projektet med en sygefraværskoordinator for at de enkelte indsatser har sammenhæng til kommunens øvrige sygefraværsindsatser.

Aktuelt arbejdes der fortsat med revision og færdiggørelse af kommunens actioncards til såvel medarbejdere som ledere, som synliggør hvad der sker, hvis man som medarbejder sygemeldes i kortere eller længere tid. Actioncards giver et kort overblik over processerne i forbindelse med sygemeldinger. Actioncards forventes at være færdigtrykt i efteråret 2025.

Der arbejdes ligeledes videre med udvikling af sygefraværsdata.

HovedMED-udvalget vil på mødet få en kort orientering om det seneste tiltag på datatræk.

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

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orientering om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2025 til efterretning.
- at hovedMED-udvalget godkender den opdaterede retningslinje om håndtering og forebyggelse af stress.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 3. kvartal 2025 til efterretning.

HovedMED-udvalget fik på mødet vist nogle af de sygefraværsdata, som nu kan trækkes via Targit. Dataene er et godt afsæt for dialog, bl.a. i lokalMED-udvalgene.

Bilag

fraværsrapportHMU01092025-2

Punkt 56: Revidering af retningslinje om håndtering og forebyggelse af stress

87.00.10-A21-1-17

Resumé

1. HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og godkende forslag til revideret retningslinje om forebyggelse og håndtering af stress.

Sagsfremstilling

Stress er en stigende udfordring i arbejdslivet og har betydelige konsekvenser for både den enkelte medarbejder og arbejdspladsens samlede trivsel, kvalitet og effektivitet. Skanderborg Kommune har som organisation et fælles ansvar for at forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven og den fælleskommunale aftale om trivsel og sundhed.

Den gældende retningslinje er blevet revideret og præsenteres for hovedMED-udvalget i en mere forpligtende udgave, der samtidig bygger bro til organisationens fokus på forpligtende fællesskaber ved at fremhæve, at alle har en rolle og et ansvar i arbejdet med forebyggelse og håndtering af stress.

Der lægges op til, at hovedMED-udvalget drøfter og godkender retningslinjen i den opdaterede form - inklusive

- at retningslinjen nu er eksplicit forpligtende på, at forebyggelse og håndtering af stress skal være et tema i de årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelser i MED-regi, ved 3i1 og ved MUS i hele organisationen.
- at den uddybende beskrivelse af roller og ansvar på de forskellige organisatoriske niveauer er dækkende
- at retningslinjens vejlednings- og inspirationsdel tilsvarende er dækkende og anvendelig i arbejdet.

Forslag til en opdateret retningslinje for forebyggelse og håndtering af stress er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender den opdaterede retningslinje om håndtering og forebyggelse af stress med tilhørende
 - beskrivelse af roller og ansvar
 - vejlednings- og inspirationsmateriale.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønker, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget drøftede forslaget til en revideret retningslinje og gav konkrete inputs hertil.

HovedMED-udvalget godkendte forslaget til en revideret retningslinje for forebyggelse og håndtering af stress, dog med den opfordring, at retningslinjen gennemskrives med fokus på en forenkling, bl.a. sådan at bilagsmateriale samles i et selvstændigt dokument.

Gennemskrivning af retningslinjen koordineres med en nedsat arbejdsgruppe, inden den endelige retningslinje sendes til hovedMED-udvalgets orientering.

Bilag

Retningslinje - om forebyggelse og håndtering af stress 2025

Punkt 57: Jobbroen - fordeling af pladser i 2026

15.20.04-G01-251-17

Resumé

HovedMED-udvalget skal med dette punkt drøfte og beslutte den overordnede fordeling af kommunale praktikpladser i Jobbroen (tidligere 325-aftalen) i 2026.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget drøfter og beslutter hvert år den overordnede fordeling af praktikpladser i Jobbroen på kommunens fagområder for det kommende år. HovedMED-udvalget skal derfor drøfte og beslutte den overordnede fordeling af pladser for 2026.

På mødet den 22. november 2024 godkendte HovedMED-udvalget, at Udvikling, Kultur og Erhverv skulle have tre pladser, samt at kommunale praktikpladser i Jobbroen fra 1. januar 2025 også kunne anvendes til nytteindsats.

Pladsfordeling i 2025

Pladsfordelingen i 2025 var:

- Børn og Unge = 83 pladser
- Sundhed, Omsorg og Handicap = 64 pladser
- Fælleden = 45 pladser
- Anlæg og Ejendomme = 20 pladser
- Arbejdsmarked og Social = 10 pladser
- Plan, Teknik og Miljø = 5 pladser
- Udvikling, Kultur og Erhverv = 3 pladser

230 pladser i alt.

Forslag til pladsfordeling i 2026:

Styregruppen for Jobbroen foreslår, at Udvikling, Kultur og Erhverv i 2026 skal have fem pladser. Forslaget skal ses i lyset af en fortsat stor efterspørgsel blandt ledige efter at komme i praktik på bibliotekerne.

Styregruppen vurderer ikke, at der er behov for at hæve antallet af pladser i ordningen samlet set, hvorfor pladsantallet reduceres med to for Børn og Unge.

Styregruppen for Jobbroen anbefaler således følgende fordeling af pladser i 2026:

- Børn og Unge = 81 pladser
- Sundhed, Omsorg og Handicap = 64 pladser
- Fælleden = 45 pladser
- Anlæg og Ejendomme = 20 pladser
- Arbejdsmarked og Social = 10 pladser
- Plan, Teknik og Miljø = 5 pladser
- Udvikling, Kultur og Erhverv = 5 pladser

Information om Jobbroen er vedlagt som bilag.

Indstilling

Styregruppen for Jobbroen indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og beslutter den overordnede fordeling af kommunale praktikpladser i Jobbroen for 2026.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

Repræsentanter fra styregruppen orienterede om, at styregruppen arbejder på en styrket kommunikation til arbejdspladserne om vigtigheden af Jobbroen.

HovedMED-udvalget godkendte styregruppens forslag til overordnet fordeling af kommunale praktikpladser i Jobbroen for 2026.

Bilag

Bilag_1_Jobbroen - en del af Skanderborg Kommunes sociale ansvar (1)

Punkt 58: Kort orientering om planlægningen af hovedMED-udvalgets drøftelse om emner til dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget

81.38.04-A00-1-25

Resumé

Med dette punkt orienteres hovedMED-udvalget kort om den planlagte proces for hovedMED-udvalgets drøftelse af henholdsvis personaleredegørelsen, den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse samt om emner til dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget.

Sagsfremstilling

I procedureretningslinjen Sådan drøfter vi personalepolitik, er det beskrevet, at hovedMED-udvalget hvert år foretager et eftersyn af personalepolitikken med afsæt i de årlige redegørelser på området, herunder Personaleredegørelsen og Arbejdsmiljøredgørelsen. I de år, hvor der gennemføres 3i1, indgår resultaterne herfra også i drøftelsen.

HovedMED-udvalget har endvidere hvert år i februar/marts det årlige dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget, hvor aktuelle og strategiske temaer, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i kommunen, drøftes.

Sædvanligvis har den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse i hovedMED-udvalget været planlagt til årets sidste ordinære møde i hovedMED-udvalget. HovedMED-udvalget godkendte på møde den 22. november 2024, at personaleredegørelsen fremadrettet vil blive forelagt hovedMED-udvalget en gang om året på årets første ordinære møde med henblik på at drøfte status set i forhold til intentionerne i personalepolitikken, og at denne forelægges samtidig med arbejdsmiljøredgørelsen, da personaleredegørelsen fremadrettet ikke indeholder arbejdsmiljødata.

Personaleredegørelsen vil endvidere blive forelagt Økonomi- og Erhvervsudvalget på det årlige dialogmøde med hovedMED-udvalget i februar/marts.

De seneste år har hovedMED-udvalget allerede på det sidste ordinære møde i november måned drøftet emner til dialogmødet med Økonomi- og Erhvervsudvalget. Henset til den tilrettede proces, som er beskrevet ovenfor, er hovedMED-udvalgets drøftelse om emner til dialogmødet ligeledes planlagt til årets første ordinære møde; i 2026 er det den 19. februar. Baggrunden for dette er, at det vurderes særligt relevant at drøfte emner for dialogmødet i en sammenhæng med drøftelsen på baggrund af personaleredegørelsen og i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 59: Evaluering af budgetprocessen 2026-2029 og tidlig dialog om handlekatalog og MED-involvering ifm. budgetprocessen 2027-2030

00.30.10-S55-16-25

Resumé

HovedMED-udvalget evaluerer med denne sag de elementer af budgetprocessen for Budget 2026-2029, som vedrører MED-organisationen.

Under punktet har hovedMED-udvalget endvidere en tidlig dialog om budgetprocessen for Budget 2027-2030, særligt vedrørende handlekatalog og MED-involvering.

Sagsfremstilling

Evaluering af budgetprocessen og MED-inddragelse

Budgetaftalen for Budget 2025-2028 rakte ind over budgetprocessen for Budget 2026-2029. Budgetlægningen for 2026 indeholdt derfor ikke en proces med nye forslag til udvidelser i udvalgene, udarbejdelse af et nyt handlekatalog osv. Budgetprocessen for 2026-2029 var derfor meget begrænset og er tidligere benævnt som "budgetproces light".

HovedMED-udvalget evaluerer de elementer af budgetprocessen for Budget 2026-2029, som vedrører MED-organisationen.

Det drejer sig om følgende elementer:

- Orientering om budgetprocessen
 - Chefen for Økonomi, Digitalisering og Indkøb orienterede hovedMED-udvalget om budgetprocessen for Budget 2025-2028 på mødet den 20. februar 2025.
- Dialogmøde med Økonomiudvalget
 - Den 27. februar 2025 blev der afholdt dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget. HovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget drøftede de indsatser, som personalepolitikken og den tilhørende handleplan for tiltrækning og tilknytning aktuelt udmøntes igennem.
- Budgetstatusmøder
 - HovedMED-udvalget deltog i dele af Byrådets budgetstatusmøder d. 19. juni 2025 og den 21. august 2025.
- Kommentering af budgetaftalen.
 - I henhold til budgetprocessen skulle Budgetaftalen med eventuelle ændringsforslag sendes til kommentering i bl.a. hovedMED-udvalget i perioden fra 12. til 17. september. Da budgetaftalen var klar ultimo august blev denne sendt til hovedMED-udvalget den 1. september 2025, med forbehold for eventuelle ændringsforslag frem til fristen den 12. september 2025.
Henset til at budgetaftalen er en bekræftelse af sidste års budgetaftale, som var to-årig, blev det aftalt, at det planlagte møde til drøftelse af budgetaftalen og udarbejdelse af eventuel udtalelse samt evaluering af budgetprocessen blev aflyst. Formandskabet udarbejdede i stedet en udtalelse på vegne af hovedMED-udvalget.
Evalueringen af budgetprocessen er i stedet sat på dagsorden til dette møde.

Til orientering om, hvordan processen plejer at være, så har hovedMED-udvalget tidligere besluttet, at hvis budgetforliget indeholder væsentlige punkter, som ikke fremgik af handlekataloget, sendes disse punkter til kommentering i de berørte områdeMED-udvalg. Hvis der ikke er et områdeMED-udvalg på området, sendes punkterne til kommentering i de berørte lokalMED-udvalg.

Efter aftale i hovedMED-udvalget, kan dette håndteres sådan, at budgetaftalen samt ændringsforslag sendes ud til koncernchefer og kontraktholdere med henblik på deres vurdering af, om der er væsentlige punkter, som ikke allerede er drøftet i MED i forbindelse med handlekataloget, og som derfor skal sendes til kommentering i områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg.

HovedMED-udvalget udarbejder på den baggrund samlet kommentering til de politiske ændringsforslag.

Henset til den to-årige budgetaftale var det i år ikke relevant at sende budgetaftalen ud til kommentering i områdeMED- eller lokalMED-udvalg.

Budgetprocessen for Budget 2026-2029 er vedhæftet som bilag.

Forenklingsforslag vedr. processen for handlekatalog og MED-inddragelse

HovedMED-udvalget behandlede den 4. september 2025 "Afrapportering af forenklingsforslag jævnfør udfordringsret og -pligten". Det fremgår af sagen, at to forslag omhandler tilblivelse af handlekataloget i budgetprocessen og at de to forslag skal drøftes i en tidlig dialog om budgetprocessen for Budget 2027-2030 i hovedMED-udvalget. I det følgende beskrives de to forslag.

Forslag om at afskaffe kvalificering af handlekataloget i MED-organisationen

Der er forslag om at afskaffe kvalificering af handlekataloget i MED-organisationen. Forslaget er fremsendt med følgende uddybning:

"Handlekataloget sendes til kvalificering i hele MED-organisationen dvs. både i HMU/OMU/LMU. Det fremgik af sidste års evaluering af budgetprocessen, at:

- *Nogle oplyser, at kvalificeringen i MED-organisationen gav konkrete input til præciseringer af teksterne. Andre oplyser, at kvalificeringen ikke gav konkrete input til ændringer.*
- *Nogle peger på, at inddragelsen af MED-organisationen giver organisatorisk og politisk værdi – fremfor konkrete input til forslag og ændringer.*
- *Der er ikke mulighed for, at MED-organisationen kan få et forslag ud af handlekataloget, medmindre man peger på et alternativ. Processen kan derfor opfattes som en pseudoprocess ("noget vi leger")*

Værdien af inddragelsen af MED-organisationen skal ses i forhold til indsatsen.

- *Den økonomiske omkostning ved en time i hele MED-organisationen er ca. 160.000 kr. Anvendes der f.eks. i gennemsnit tre timer pr. MED-udvalg til kvalificering af handlekataloget (forberedelse, møde m.v.), er den økonomiske omkostning herved altså ca. 480.000 kr. Dertil vil der være flere andre omkostninger fx drøftelse med afdelinger/kollegaer, som ikke er medlem af LMU, opfølgning og kvalificering af skriftlig tilbagemelding m.v."*

Forslag om ændring af handlekatalog proces

Der er forslag om at ændre processen for handlekataloget. Forslaget er fremsendt med følgende uddybning:

"Der er ønske om at ændre processen / en ny model for processen omkring handlekataloget. OMU'et og særligt AMR og TR oplever tilbageværende stor bekymring i perioden hvor udarbejdelsen af handlekataloget pågår. Bekymringen er særligt hos de medarbejdere, hvis område/opgave er berørt, og også deres kollegaer. Usikkerheden skaber mistrivsel og har ført til fravær samt opsigelser. OMU'et er bevidst om og anerkender behovet for involvering og også ledelsens bestræbelse på at orientere om ikke at bekymre sig."

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb Thomas Astrup Bæk deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller,

- at hovedMED-udvalget evaluerer de elementer af budgetprocessen for Budget 2026-2029, som vedrører MED-organisationen.
- at hovedMED-udvalget drøfter forslag jf. udfordringsretten til ændring af processen for handlekataloget og MED-involvering.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget evaluerede inddragelsen af MED-organisationen i forbindelse med budgetprocessen for Budget 2026-2029. HovedMED-udvalget finder det særligt positivt, at der sidste år blev indgået en to-årig budgetaftale, hvilket bl.a. har medført, at der ikke skulle udarbejdes et nyt handlekatalog i 2025.

HovedMED-udvalget drøftede herefter indkomne forenklingsforslag, som særligt omhandler MED-involvering i forbindelse med processen for handlekataloget.

HovedMED-udvalget italesatte vigtigheden af, at MED-organisationen får mulighed for at kvalificere elementer i et handlekatalog, som vedrører arbejds-, personale, samarbejds- eller arbejdsmiljøforhold, så denne del også bliver tydeliggjort for Byrådet.

HovedMED-udvalget drøftede forskellige andre modeller for MED-involvering i forbindelse med processen for handlekataloget. HovedMED-udvalget anbefaler, at kvalificeringen af handlekataloget holdes til områdeMED-udvalgene på de områder, hvor der er et områdeMED-udvalg. For så vidt angår de lokalMED-udvalg, som ikke hører under et områdeMED-udvalg, anbefaler hovedMED-udvalget at processen forløber som tidligere.

Bilag

Budgetprocessen for Budget 2026-2029

Punkt 60: Direktionens Udviklingsspor DUS

00.01.00-A00-40-25

Resumé

HovedMED-udvalget får med denne sag en orientering om DUS 2026 og resultaterne af DUS 2024-25.

Sagsfremstilling

Under dette punkt får hovedMED-udvalget en præsentation af Direktionens UdviklingsSpør (DUS) 2026, og en status på foreløbige resultater af DUS 2024-25. DUS 2026 er vedlagt.

Med DUS 2026 fastholdes fokus på de fælles svære problemer, der favnes af de to udviklingsspor: Fælles ansvar for bæredygtig velfærd og Fremtidens attraktive arbejdsfællesskab. Der er også fortsat fokus på at bruge den missionsorienterede tilgang til at søge at tackle de fælles svære problemer.

DUS-udviklingsarbejdet med de fælles svære problemer skal dog ske i et tempo og med et ambitionsniveau, der giver plads til at arbejde med både implementering af de mange reformer og et nyt Byråds ambitioner. DUS 2026 vil for at imødekomme ovenstående have fokus på følgende fire (mod tidligere syv) fælles svære problemer:

- Mangel på arbejdskraft
- Pres på trivslen blandt børn og unge
- Et klima i krise
- Pres på de specialiserede socialområder.

Direktionen har en særlig forventning om, at der igangsættes yderligere tiltag i forhold til pres på det specialiserede socialområde, for at bremse udgiftsudviklingen og fastholde kvalitet i indsatsen.

Med DUS 2026 følger også en anden organisering af DUS-udviklingsarbejdet - centreret omkring de fælles svære problemer.

Med det formål at styrke fokus på, at udviklingsarbejdet har til formål at søge at løse op for de fælles svære problemer, er der udpeget et antal ansvarlige fra koncernledelsen for hvert af de fire fælles svære problemer.

Det bliver op til de ansvarlige at afklare, hvilken organisering af udviklingsarbejdet der skal være i forhold til det konkrete fælles svære problem. Det kan være i en klynge som i 2024-2025, eller det kan være en styregruppe-organisering eller noget tredje. Det er ikke afgørende.

Det centrale er, at der i udviklingsarbejdet gøres brug af den missionsorienterede tilgang. Det betyder konkret, at udviklingsarbejdet op imod de fælles svære problemer skal efterleve følgende seks pejlemærker:

1. Vi arbejder tværfagligt
2. Vi involverer eksterne parter
3. Vi mobiliserer de borgere og virksomheder, det handler om
4. Vi igangsætter prøvehandling
5. Vi opsamler relevant læring af prøvehandling
6. Vi deler læringen i relevante fora og udbreder dem i praksis

Missionsklynge 1, der har arbejdet med det fælles svære problem: Høje forventninger fra borgerne, har i efteråret 2025 valgt at opløse sig selv. De er i fuld gang med at udbrede læringerne af deres prøvehandling og klyngearbejde. De eksisterende fire missionsklynger vil i efteråret afklare, om de ønsker at fortsætte. Denne afklaring sker i dialog med de ansvarlige for de fire fælles svære problemer i løbet af november-december 2025, så den nye organisering omkring de fælles svære problemer kan gælde fra januar 2026.

Der vil fortsat være tilkøbt tværfaglige facilitatorressourcer, der understøtter de ansvarlige for de respektive fælles svære problemer. Det gælder også Et klima i krise og Pres på de specialiserede socialområder, der i DUS 2024-25 ikke har været facilitatorressourcer til, da disse ressourcer har været koblet til missionsklyngerne.

Som følge af, at organiseringen af det missionsorienterede udviklingsarbejde op imod de fire fælles svære problemer sættes fri, nedlægges den tværgående klyngeformandsgruppe. Det vil fra 2026 være koncernledelsen, der udgør DUS-styregruppen.

Direktionen har fortsat en forventning om et stærkt engagement fra kontraktholdere i arbejdet med de fælles svære problemer og i at gøre brug af den missionsorienterede tilgang. Hver enkelt kontraktholder har med andre ord en opgave i at forholde sig aktivt til, hvordan de vil bidrage til at løse op for de fælles svære problemer og i øvrigt bidrage til, at vi sammen bevæger os positivt mod de mål, som de to udviklingsspor i DUS 2026 udstikker.

Engagementet i DUS 2026 kan tage flere forskellige former, f.eks. ved at indgå i de organiseringer eller fora, der etableres om de fælles svære problemer, som initiativtager til prøvehandling op imod et eller flere af de fælles svære problemer og/eller ved at allokere enten leder- eller medarbejderressourcer med klart mandat til at indgå i konkrete udviklingsprojekter eller prøvehandling, der kobler sig til et af de fælles svære problemer.

Formand Lars Clement præsenterer i forbindelse med punktet DUS 2026 og de foreløbige resultater af DUS 2024-2025.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om DUS 2026 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning, og bemærkede særligt vigtigheden af at fortsætte den gode udvikling med netværk på tværs samt vigtigheden af at sparre og vidensdele på tværs, både om det der udfordrer og om de gode erfaringer.

Oplæg fra mødet er vedhæftet.

Bilag

Oplæg om DUS HMU-møde 241025

DUS 2026

Punkt 61: Orientering om valg til hovedMED-udvalg i forlængelse af kommunalvalg

81.38.04-A00-1-25

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres i denne sag om processen for valg af nyt hovedMED-udvalg i forlængelse af kommunalvalget.

Sagsfremstilling

Det fremgår af Skanderborg Kommunes lokalMED-aftale, at der skal være valg til hovedMED-udvalget hvert 4. år i forlængelse af kommunalvalget.

HovedMED-udvalget sammensættes af 10 medarbejderrepræsentanter, udpeget efter en nøglefordeling besluttet af hovedorganisationerne, 2 arbejdsmiljørepræsentanter, direktionen, 1 koncernchef, chef for byrådssekretariatet og HR, 2 kontraktholdere samt 1 arbejdsmiljøkoordinator. Der skal altid være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

Kommunaldirektøren er formand for hovedMED-udvalget. Næstformanden for hovedMED-udvalget vælges af medarbejderrepræsentanterne.

På ledelsessiden udpeger ledelsen selv medlemmerne i hovedMED-udvalget. Koncernledelsen vil tage nærmere stilling til processen for valg af ledelsesrepræsentanter.

På medarbejdersiden skal repræsentationen som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne. Medarbejderrepræsentanterne afstemmer internt, hvordan valget af medarbejderrepræsentanter og valg af næstformand skal styres.

LokalMED-udvalg og områdeMED-udvalg fastsætter selv valgperioden for MED-udvalgsmedlemmer, som en del af forretningsordenen for det enkelte MED-udvalg.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønker, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 62: 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.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretningen.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 63: 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.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget blev orienteret om, at der på nationalt plan pågår en afklaring af rækkevidden i en dansk kontekst af afgørelser fra EU-domstolen vedrørende honorering af deltidsansattes merarbejde. Der er nedsat faglige voldgifter med henblik på en afklaring heraf. Der forventes en afklaring primo 2026.

De faglige organisationer er ligeledes opmærksomme på afgørelserne fra EU-domstolen og den afventende afklaring af rækkevidden i en dansk kontekst.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 64: 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.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

Medarbejderrepræsentanterne havde ingen punkter til orientering.

Punkt 65: 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.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2026

Årshjul for hovedMED-udvalget 2025

Punkt 66: 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.

Beslutning

Fraværende: Asbjørn Friis Grønkær, Lone Rasmussen, Frederik Gammelgaard, Anja Nørby Sørensen

Der var ingen punkter under Eventuelt.

Bilag

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde