

REFERAT HovedMED-udvalget d. 19-02-2026

Mødedato Torsdag d. 19. februar 2026 kl. 08:00

Mødested Mødelokale 1.Ø.30

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

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
Nyt fra Arbejds miljø.....	5
Personalepolitikken, revidering af strategispor.....	9
Drøftelse og godkendelse af Personaleredegørelse 2025.....	11
Status på rekruttering, god modtagelse og god fratrædelse.....	14
Årlig strategisk arbejds miljødrøftelse.....	18
Forberedelse af dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget.....	20
Evaluering af retningslinjerne om håndtering, forebyggelse og opfølgning af fysisk og psykisk vold	21
Anvendelse af AKUT-puljemidler i 2026.....	22
Evaluering af MED-grunduddannelsen.....	24
Budgetprocessen for Budget 2027-2030.....	26
Orientering om status på sundhedsreformen, det personalemæssige spor.....	27
Den økonomiske situation i Skanderborg Kommune.....	29
Orientering om feriefonden.....	30
Whistleblowerrapport 2025.....	32
Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR.....	34
Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget.....	35
Årshjul for hovedMED-udvalget.....	36
Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget.....	37

Punkt 1: Godkendelse af referat fra sidste møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-2-25

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: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget godkendte referatet fra det seneste ordinære møde i hovedMED-udvalget den 24. oktober 2025.

Punkt 2: Godkendelse af dagsorden samt tids- og procesplan for ordinært møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-2-25

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: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget godkendte dagsorden samt tids- og procesplan for det ordinære møde i hovedMED-udvalget den 19. februar 2026.

Bilag

Tids- og procesplan - februar 2026

Punkt 3: Nyt fra Arbejdsmiljø

87.00.10-A21-1-17

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres under dette punkt om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2025 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. 6. januar 2026 meddelt Skanderborg Kommune følgende:

- 8 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:

- - 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)
 - Specialtilbud Autisme - Niels Ebbesen skolen:
 - Vold i arbejdstiden
 - Hørning hjemmeteam:
 - Stor arbejdsmængde og tidspres
- 1 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:

- - 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

Ad 2) Status psykologordningen

Siden 1. marts 2025 er 190 personer henvist til psykologordningen.

De 3 hyppigste henvisningsårsager er:

- Stress
- Trivsel - voldsomme hændelser
- Trivsel - samarbejdsvanskeligheder, konflikter, andet

Ud over de individuelle forløb er der pt. 15 gruppeforløb på tværs af de forskellige områder i Skanderborg Kommune.

Ad 3) Udvikling i sygefraværet pr. 1. januar 2026

Det samlede sygefravær pr. 1. januar 2026 udgør 5,71 % for perioden 1. januar 2025 til 31. december 2025. Til sammenligning udgjorde sygefraværet for perioden 1. januar 2024 til 31. december 2024 5,54 %. Der er således samlet set en 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 (januar 2025 - december 2025) er på 5,71 % og svarer til 282,6 fuldtidsstillinger og 74.518 fraværsdage.

Korttidssygefraværet (0-14 dage) udgør 54,6 % for perioden januar 2025 til og med december 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. december 2025.

På børn - og ungeområdet er sygefraværet samlet set svagt stigende, idet det samlede fravær ligger på 5,63 %. Til sammenligning var fraværet på 5,33 % for samme periode i 2024. Udviklingen kan især tilskrives en stigning i sygefraværet på skoler og dagtilbud.

For Sundhed, Omsorg og Handicap ses en svag stigning i sygefraværet i perioden. Det skal tilskrives, at sygefraværet på ældreområdet har en svag stigning i sygefraværet og at fraværet i fagsekretariatet er steget, hvorimod handicapområdet overordnet fortsat oplever et faldende sygefravær. Sundhed, Omsorg og Handicap er steget fra 6,42 % til 6,51 % i perioden.

Fraværslængder:

På sidste møde i hovedMED-udvalget i oktober blev de nye muligheder for datatræk på fravær gennemgået i korte træk. De nye datatræk på fraværslængder viser, at der generelt er sket en positiv udvikling i det længerevarende fravær, således at længerevarende fravær udover 120 sygedage ligger på 18 % af det samlede fravær. På Sundhed, Omsorg og Handicapområdet er det længerevarende fravær faldet fra 21,7 % i 2024 til 15,4 % i 2025. Handicapområdet er faldet fra 21,3 % til 17,2 % og ældreområdet er faldet fra 22,6 % til 14,4 %. På Børn og Unge området er der sket en stigning fra 15,7 % til 21,4 % i samme periode. Skoleområdet er steget fra 11,7 % til 14,4 % og dagtilbuddene har et langtidsfravær på 24,2 % i 2025. I 2024 var langtidsfraværet 22,6 %.

Indsatser:

Udover den løbende opfølgning på fraværet samt tilbud om ledelsesunderstøttelse fra Personalejuridisk afdelings side er der 3 overordnede vejledninger/modeller for håndtering af sygefravær færdigrevideret og vil snarest blive genoptrykt og udsendt til lederne. Derudover planlægges med korte kurser omkring den ledelsesmæssige håndtering af hyppigt fravær samt kurser/webinarer i udfyldelse af mulighedserklæringer. Kurserne forventes afviklet i første halvår af 2026.

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.

Blandt de gennemførte indsatser kan nævnes genbesøg af sygefraværsprocedurer i lokale MED-udvalg og på personalemøder, gennemførelse af kurser i data og kultur for ledere og TRIO'er samt sparringsforløb for ledere og TRIO'er i 10 udvalgte enheder, med fokus på at omsætte fraværdata til konkrete handlinger. Derudover er der udviklet og implementeret yderligere fraværanalyser i Targit, ligesom der er gennemført fælles kick-off for ledere og tillidsvalgte, hvor der er blevet lyst på kulturen for fravær og nærvær. Hygiejneindsatsen er ligeledes gennemført og der arbejdes videre med den del i samarbejde med Sundhedstjenesten. Som et helt konkret redskab, er der udarbejdet en pjece – både til ledere og medarbejdere, der understøtter den systematiske opfølgning og dialog under sygdommelding og det fælles ansvar i at finde gode løsninger, hvor der er balance mellem den enkeltes, fællesskabets og arbejdspladsens behov.

Pjecen (actioncardet) bliver i første omgang formidlet ud til dagtilbuddene og dagplejen, og efterfølgende til alle kommunens arbejdspladser.

Ser man på udviklingen i sygefraværet på 0-6 års området, var det gennemsnitlige sygefravær på dagtilbudsområdet 7,2 % i 2023 og 6,1 % i 2024. Fra projektets opstart i 2025 er fraværet steget til 6,7 %. Sygefraværet ligger dog fortsat under projektets målsætning på 6,9 %, idet der dog fortsat er betydelige variationer mellem de enkelte børnehuse.

Det ses umiddelbart en positiv udvikling i sygefraværet for de enheder, der medvirker i den særlige fokuserede indsats, som blev igangsat i efteråret 2025. Indsatsen er for de institutioner, som oplever særlige udfordringer i arbejdsmiljøet, det kan fx være høje følelsesmæssige krav og manglende social støtte.

I den kommende periode vil fokus være 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.

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 4. kvartal 2025 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på arbejdsmiljøindsatsen 4. kvartal 2025 samt udvikling i sygefraværet til efterretning.

Under punktet drøftede hovedMED-udvalget mulige årsager til stigningen i sygefraværet, og talte bl.a. om influenzasæson og vigtigheden af fokus på hygiejne for at mindske smitte. HovedMED-udvalget talte også om betydningen af kultur, som bl.a. er fremhævet på kurserne om Mere nærvær, mindre fravær. Betydningen af kultur er også et fokus i forbindelse med det STAR-finansierede projekt Sammen om mere nærvær, som lige nu er i gang på dagtilbudsområdet.

Bilag

Punkt 4: Personalepolitikken, revidering af strategispor

00.00.00-P22-1-17

Resumé

HovedMED-udvalget skal med denne sag kvalificere revideret Personalepolitik, inden den fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget den 18. marts 2026 og til endelig godkendelse i Byrådet den 25. marts 2026.

Sagsfremstilling

Personalepolitikken er udarbejdet i 2017 og senest revideret i 2024 (vedlagt). Personalepolitikken indeholder en vision, fire kulturforstærkere og fire strategispor.

Med afsæt i hovedMED-udvalgets drøftelse af uddannelsesstrategien den 4. september 2025 indstilles med denne sag en revideret Personalepolitik til kommentering inden den fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget den 18. marts 2026 og til endelig godkendelse i Byrådet den 25. marts 2026. Revideringen omfatter strategisporret Kompetenceudvikling til hver en tid, således at de styrkede ambitioner for uddannelse og kompetenceudvikling ekspliciteres. Strategisporret skifter med revideringen titel til Uddannelse og kompetenceudvikling. Den reviderede Personalepolitik er vedlagt.

Det reviderede strategispor er formuleret således:

"Uddannelse og kompetenceudvikling

At være ansat i Skanderborg Kommune stiller krav til både faglighed og personlighed. Vi skal med afsæt i egen faglighed kunne samarbejde på tværs af faglige, organisatoriske og geografiske skel omkring den fælles kerneopgave. Det indebærer, at vi løbende skal kunne nytænke måden, vi udfolder vores faglighed på.

For at kunne leve op til det, må vi gennem hele ansættelsen udvikle både faglige og personlige kompetencer – herunder vores relationelle kompetencer.

Vi motiverer til professionsvalg og uddannelse. Vi samarbejder med relevante uddannelsesinstitutioner og bidrager som praktik- og uddannelsessted til at skabe kvalitet i de konkrete uddannelsesforløb. Vi skal i den forbindelse være et attraktivt uddannelsessted, der underbygger motivationen for valg af profession, fremmer gennemførelse af uddannelserne og styrker de faglige kvalifikationer hos de nyuddannede. Vi skal med andre ord tiltrække og tilknytte studerende, elever, praktikanter og medarbejdere gennem gode fællesskaber, læringsmiljøer og attraktive uddannelses-, udviklings- og karrieremuligheder.

Ambitionen om at være et attraktivt uddannelsessted fordrer, at ledere og medarbejdere retter deres opmærksomhed mod det behov, som studerende, elever, praktikanter og medarbejdere har for at finde motivation og for at lære og udvikle sig. Opgaven er at opbygge den nødvendige læringskultur på arbejdspladserne, hvor der er fokus på deltagelse, videndeling og refleksion i hverdagen, og hvor arbejdsmiljøet er kendetegnet ved at være en tryk ramme omkring læring.

Ledere og medarbejdere tager i fællesskab ansvar for den løbende kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling tager afsæt i den enkeltes styrker og potentiale samt arbejdspladsens behov. Her spiller medarbejderudviklingssamtalen en stor rolle. Dialogen om den fælles retning, for hvor arbejdspladsen og medarbejderen skal hen sammen, er udgangspunktet for den videre kompetenceudvikling. Den løbende kompetenceudvikling kan eksempelvis ske gennem formel uddannelse, sidemandoplæring, nye opgaver eller ved at indgå i nye samarbejdsrelationer.

Har medarbejderen både potentiale og lyst til ledelse, kan vi også understøtte den videre afklaring og udvikling den vej."

Strategisporrets udmøntning

Den 22. februar 2024 godkendte hovedMED-udvalget et kommissorie for uddannelsesstrategi og nedsatte en bredt repræsenteret arbejdsgruppe med repræsentation fra fagsekretariatene Børn og Unge, Sundhed, Omsorg og Handicap, Arbejdsmarked og Social samt HR og Byrådssekretariatet. Dertil er der repræsentation fra fællestillidsrepræsentanter for BUPL, DLF, DSR, SL og FOA. Der blev lagt vægt på en høj grad af inddragelse af alle relevante parter i arbejdet med uddannelsesstrategien. Udover en bred repræsentation i arbejdsgruppen internt i Skanderborg Kommune er en række uddannelsesinstitutioner involveret i arbejdet med uddannelsesstrategien herunder VIA (Horsens, Silkeborg, Aarhus), SOSU-Østjylland, SCU og Skanderborg Gymnasium. Forslaget til struktur og form for uddannelsesstrategien; revidering af personalepolitik og udmøntning gennem retningslinjer og lokale vejledninger er behandlet i koncernledelsen den 18. juni 2025 og i hovedMED-udvalget den 4. september 2025.

Det reviderede strategispør i personalepolitikken vil således blive udmøntet gennem:

- En retningslinje for uddannelse, hvor rammerne for uddannelsesvejledning, mentorordninger og samarbejde med uddannelsesinstitutionerne fastlægges
- Områdespecifikke planer/vejledninger, der udmønter det reviderede spor i personalepolitikken og retningslinjen på de enkelte områder.

Politikkontrol

Personaleredegørelsen udarbejdes årligt med afsæt i personalepolitikken og vil således også fremadrettet redegøre for strategispøret Uddannelse og kompetenceudvikling med relevante personaledata på området. HovedMED-udvalget vil således i henhold til procedureretningslinjen Sådan drøfter vi personalepolitik (vedlagt) også fremadrettet gøre status på personalepolitikken ifm. den årlige drøftelse af personaleredegørelsen og arbejdsmiljøredegørelsen. Senere på denne dagsorden fremstilles den årlige Personaleredegørelse og Arbejdsmiljøredegørelse med henblik på, at hovedMED-udvalget forbereder politikkontrol af personalepolitikken på dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 22. april 2026. Det nye strategispør vil fremadrettet indgå i en tilsvarende forberedende drøftelse.

Leder af HR, Byråds- og direktionsbetjeningen Pernille Bang deltager under punktet.

Indstilling

Chefen for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at forslaget til revideret personalepolitik kommenteres og fremsendes til videre behandling i Økonomi- og Erhvervsudvalget og godkendelse i Byrådet.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget godkendte forslaget til revideret personalepolitik med henblik på videre behandling i Økonomi- og Erhvervsudvalget og godkendelse i Byrådet.

Bilag

Personalepolitik - september 2024

Personalepolitik revideret 2026

Procedureretningslinje Sådan drøfter vi personalepolitik

Punkt 5: Drøftelse og godkendelse af Personaleredegørelse 2025

81.04.00-P05-1-23

Resumé

Med denne sag præsenteres hovedMED-udvalget for Personaleredegørelse 2025 som grundlag for hovedMED-udvalgets drøftelse, forberedelse af politikkontrol og den videre indsatsplanlægning.

Sagsfremstilling

Personaleredegørelse som grundlag for politikkontrol og indsatsplanlægning

Personaleredegørelse 2025 (vedlagt) er udarbejdet med baggrund i Personalepolitikken og Byrådets handleplan for tilknytning og tiltrækning. Den præsenterer udvalgte personaledata fra ledelsesinformationssystemet Targit trukket den 22. januar 2026. Personalepolitikken er udarbejdet i 2017, revideret i 2024 og indstillet til revidering på denne dagsorden og indeholder en vision, fire kulturforstærkere og fire strategispor. Handleplan for tilknytning og tiltrækning er godkendt af Byrådet den 30. november 2022. HovedMED-udvalget godkendte den 7. juni 2023, at den fremtidige personaleredegørelse gøres mere dynamisk i ledelsesinformationssystemet Targit.

HovedMED-udvalget drøftede den 22. november 2024 en ny version af personaleredegørelsen med hensyn til indhold og form og godkendte ændring af procedureretningslinjen for drøftelse af personalepolitikken således, at personaleredegørelsen, sammen med den årlige arbejdsmiljødrøftelse indgår i opfølgning på Personalepolitikken og hovedMED-udvalgets forberedelse af politikkontrol af Personalepolitikken. I tråd hermed er hovedMED-udvalgets forberedelse til det årlige dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget indstillet til behandling ved et senere punkt på denne dagsorden.

Personaledata i Targit

Personaleredegørelse 2025 baserer sig på udvalgte data fra ledelsesinformationssystemet Targit trukket den 22. januar 2026. De data der fremstilles i Targit er dynamiske, hvilket betyder, at der på ethvert tidspunkt vil fremgå aktuelle data i Targit svarende til de data, der fremgår af Personaleredegørelsen 2025.

Derudover kan trækkes følgende rapporter fra Targit:

- Personaledata på kontraktholderniveau. Målgruppen for personalerapporten er kontraktholdere, ledere og MED-udvalg.
- Personaledata på områdeniveau (f.eks. skoleområdet, dagtilbudsområdet mv.). Målgruppen for personalerapporten på områdeniveau er koncernledelse, fagchefer, chefgrupper og MED-udvalg.

Der er et potentiale i at anvende den dynamiske adgang til personaledata via Targit, ikke mindst på område- og kontraktholderniveau. Det kan anvendes som et vigtigt ledelsværktøj til løbende opfølgning, målretning af indsatser og fælles prioritering.

Personaleredegørelse 2025 indeholder bl.a. data vedrørende:

- Antal ansatte, alder og køn:
 - Antal, alders- og kønsfordeling
 - Beskæftigelsesgrad
- Ansatte på særlige vilkår
- Tiltrækning og tilknytning:
 - Ledelsesspænd
 - Personaleomsætning
 - Nyansatte blandt fratrådte
 - Omdømme
 - Onboarding og offboarding
- Fravær:
 - Barselsfravær
 - Sygefravær

Der benchmarkes i forhold til udvalgte kommuner, hvor det er muligt. Personaleredegørelsen for 2025 er suppleret med bud på de perspektiver, som redegørelsen giver anledning til.

Personaleredegørelse 2025 publiceres efter hovedMED-udvalgets godkendelse på kommunens intranet og hjemmeside.

Opmærksomhedspunkter i Personaleredegørelse 2025

Skanderborg Kommune står, ligesom resten af den offentlige sektor, over for udfordringer med mangel på arbejdskraft. Det kræver både kortsigtede og langsigtede indsatser for at sikre, at kommunen fortsat kan levere velfærd og leve op til Byrådets ambitioner, ikke alene på det personalepolitiske område, men ligeledes på de øvrige politikområder.

Af Personaleredegørelse 2025 ses bl.a., at andelen af nyansatte, der fratræder hurtigt, stadig er høj. Det viser et behov for øget fokus på god modtagelse, tilknytning og trivsel – især i den første tid af ansættelsen. Kommunens sygefravær ligger under landsgennemsnittet, men er vokset 0,2 % siden sidste år, hvilket bekræfter behovet for fortsat at arbejde med og skalere fraværsforebyggelsen. Halvdelen af kommunens medarbejdere arbejder på deltid, og på nogle velfærdsområder er andelen højere. Projektet "En fremtid med fuldtid" viser potentiale for at øge arbejdstiden uden at gå på kompromis med fleksibilitet, trivsel og drift. Det kræver fortsat udvikling, dialog og skalering til flere arbejdspladser.

Personaleredegørelsen giver anledning til følgende perspektiver, som kan danne grundlag for en drøftelse:

- Arbejdskraftmangel er et strukturelt vilkår, som betyder, at løsninger ikke alene kan findes gennem traditionel rekruttering, men kræver nye måder at tilrettelægge arbejdet på, og ikke mindst ændringer i arbejdskulturen.
- Medarbejdernes kvalifikationer er ligeså afgørende som antallet af medarbejdere, særligt på ældre-, dagtilbuds- og handicapområdet. Den stigende andel af uuddannede medarbejdere peger på et strategisk behov for systematisk kompetenceudvikling, styrkelse af uddannelsesveje og tydelig prioritering af faglig kvalitet i opgaveløsningen.
- Tilknytning er lige så vigtig som tiltrækning. Den høje andel af fratrædelser blandt nyansatte peger på, at tilknytningsindsatsen særligt i den tidlige ansættelsesfase er en udfordring.
- Deltid, fuldtid og fleksibilitet som strategisk greb. Den lave beskæftigelsesgrad rummer et betydeligt potentiale og især, hvis fuldtidsindsatsen kobles med fleksible arbejdsformer, medarbejdernes indflydelse på arbejdstid, og der samtidig tages hensyn til medarbejdernes livsfaser. Dette kan udvikles som en kulturel og strukturel forandring i arbejdsfællesskabet.
- Ledertrivsel og god ledelse er en forudsætning for både trivsel, tilknytning og den attraktive arbejdsplads. Komplekse ledelsesopgaver, store ledesspænd og øgede forventninger gør ledertrivsel til et strategisk fokusområde.
- Udviklingen i sygefraværet, og de målrettede indsatser herfor, har ikke alene betydning for arbejdsmiljøet og trivslen, men også for kommunens omdømme.

Leder af HR, Byråds- og direktionsbetjeningen Pernille Bang, projektleder Jette Lorenzen og chefkonsulent Lars Leth deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at Personaleredegørelse 2025 drøftes og godkendes forud for publicering.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget drøftede og godkendte personaleredegørelsen med henblik på publicering. Det blev aftalt, at det undersøges nærmere, om det er muligt at blive endnu klogere på tal på fratrådte blandt nyansatte, herunder særligt andelen af unge medarbejdere, der arbejder i forbindelse med et sabbatår.

Der afholdes kurser i brugen af Targit og personaledata senere på året. Målgruppen er ledere, i første omgang ledere på dagtilbudsområdet i forbindelse med det STAR-finansierede projekt Sammen om mere nærvær, som er i gang lige nu.

På baggrund af personaleredegørelsen og ud fra temaet om arbejdskraftmangel og tiltrækning og tilknytning talte hovedMED-udvalget særligt om uddannelsesområdet med fokus på at tage imod og uddanne elever. HovedMED-udvalget italesatte vigtigheden af Skanderborg Kommune som et godt uddannelsessted samt branding af dette de relevante steder.

Ud fra samme overordnede tema drøftede hovedMED-udvalget, hvordan der fortsat holdes fokus på arbejdet med at få flere deltidsmedarbejdere op i tid. HovedMED-udvalget gjorde opmærksom på, at det er vigtigt at holde fast i de resultater, der allerede er gjort, samt at være opsøgende over for de arbejdspladser, hvor der stadig ses et stort potentiale.

I den forbindelse blev det bemærket, at der nu er truffet afgørelse i de voldgiftssager omhandlende rækkevidden af afgørelser fra EU-domstolen vedrørende honorering af deltidsansattes merarbejde. Afgørelserne udgør også et afsæt for at arbejde med at deltidsansatte kommer op i tid, henset til omkostningerne ved udbetaling af merarbejde til deltidsansatte.

Bilag

Personaleredegørelse 2025_22-1-26

Punkt 6: Status på rekruttering, god modtagelse og god fratrædelse

81.00.00-A26-2-17

Resumé

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om status på drift og igangsatte indsatser i forhold til rekruttering, god modtagelse (onboarding) og god fratrædelse (offboarding), som væsentlige områder i arbejdet med tiltrækning og tilknytning. En række tiltag, der ligeledes arbejder ind i udfordringen med mangel på arbejdskraft, vil ikke blive inddraget i denne forbindelse, herunder seniorindsatsen, uddannelsesstrategi mv.

Koncernledelsen har drøftet status på rekruttering, god modtagelse og god fratrædelse på møde d. 14. januar 2026.

HovedMED-udvalget skal endvidere godkende en revidering af retningslinjen om Professionel rekruttering af medarbejdere. HovedMED-udvalget godkendte første gang retningslinjen den 15. november 2018.

Sagsfremstilling

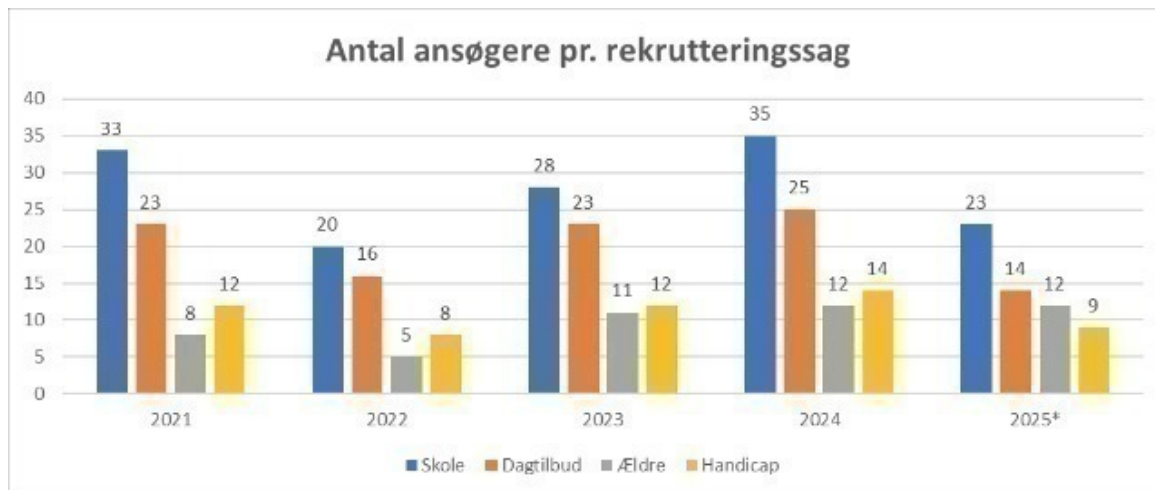
Mangel på arbejdskraft forventes at blive en generel samfundsmæssig udfordring. Det er mødt med Handleplan for tiltrækning og tilknytning, godkendt i Byrådet den 30. november 2022 for en to-årig periode (forlænget endnu et år).

Med handleplan for tiltrækning og tilknytning blev der igangsat et arbejde med fokus på håndtering af sygefravær, yderligere fokus på god modtagelse, personaledata, fleksible arbejdsformer, digitale løsninger og fleksibel arbejdstid med fokus på tilknytning af seniorer, øget arbejdstid og øget tid til kerneopgaven/den direkte borgerkontakt.

Udfordringen er desuden sat på den strategiske dagsorden i DUS som et fælles svært problem. Administrationen har opdateret en fremskrivning af arbejdskraftsbehovet og arbejdskraftudbuddet frem mod 2032 (vedlagt). Fremskrivningen viser, at der i Skanderborg Kommune frem mod 2032 i særlig grad vil kunne forventes en mangel på SOSU-medarbejdere og pædagoger:

Faggruppe	Område	Stigning i medarbejdere	Arbejdskraftudbud
SOSU-medarbejdere	Ældreområdet	39 %	Lavt
Sygeplejersker	Ældreområdet	39 %	Ok
Pædagogisk personale (pædagoger og PAU)	Dagtilbudsområdet	12 %	Lavt
Lærere	Skoleområdet	13 %	Ok
Personale (alle faggrupper)	Handicapområdet	6 %	Lavt

I forbindelse med fremskrivningen blev der ligeledes lavet en oversigt over udviklingen i antal ansøgninger pr. rekrutteringssag. Her ses en mindre nedgang.



Der indhentes systematisk data fra rekrutteringssystemet Signatur, suppleret af kvalitative surveydata fra kandidater, nye kollegaer og fratrådte ledere og medarbejdere i forhold til deres oplevelse i rekrutteringsprocessen, modtagelsesforløbet og i ansættelsen. Udvalgte data anvendes i det følgende jf. bilag med data fra Targit og Starred (tidligere TalentHub).

Kandidater vurderede i 2025 kommunens omdømme som en attraktiv arbejdsplads til 7,2 på en skala fra 1-10, hvor 10 er mest positiv. Kommunens medarbejdere, der fratræder, vurderer ligeledes på en skala fra 1-10, hvorvidt de vil anbefale andre at arbejde i Skanderborg Kommune. Her er scoren 6,7. Fremadrettet kan man i Personaleredegørelsen følge udviklingen over tid i vores omdømme som arbejdsplads.

Rekruttering

Der tilbydes løbende kompetenceudvikling til ledere i forhold til den gode rekrutteringsproces, fordi det er afgørende for at rekruttere den rette til stillingen, men også for organisationens omdømme og evne til at tiltrække medarbejdere på sigt. Aktuelt er der fokus på at sikre, at afviste kandidater får et uddybet afslag på deres ansøgninger, fordi det er her vores kandidater oftest giver en negativ evaluering i Starred. Kandidater der får afslag vurderer 5,2 på spørgsmålet *"Har du indtryk af, hvorfor du ikke endte med at gå videre i forløbet? på en skala fra 1-10"*. I den kvalitative survey til kandidater, der har modtaget et afslag, er det absolut hyppigste forslag til at forbedre ansættelsesprocessen, at der gives et begrundet afslag og mere personlig feedback. Formuleringer som *"En begrundelse for afslag"*, *"Fortæl hvorfor man ikke har fået stillingen"* og *"Giv konkret og brugbar feedback"* går igen på tværs af opslag og tid. Derudover gør flere opmærksom på, at variabel-feltet *"[HER ANFØRES...]"* stod tomt i afslagsmailen), dvs. at skabelonen i afslagsmailen ikke er udfyldt. Der er gennemgående positive evalueringer af mulighed for at præstere ved samtalen, personlig kontakt, kommunikation og forventningsafstemning (fx beskrivelse af processen).

Af retningslinjen fremgår det også, at der altid skal indhentes referencer, inden der træffes endelig beslutning om ansættelse. Administrationen er blevet involveret i en række sager, hvor der ikke er indhentet referencer, eller hvor referencetagningen har været mangelfuld. Derfor er dette også et særligt fokusområde i rådgivningen til ledere.

Administrationen (BYHR, SOH, BU) har igangsat et forarbejde i forhold til at udarbejde en employer-branding kampagne målrettet de faggrupper, hvor manglen på arbejdskraft er størst. For at prioritere økonomien i indsatsen, så fokuseres i første omgang på pædagoger. Der har netop været gennemført en interviewrunde og en målgruppeanalyse med henblik på at skabe grundlag for at udarbejde en kampagne målrettet nyuddannede pædagoger eller pædagoger med kort tid på arbejdsmarkedet. Kampagnen gennemføres således som en håndholdt indsats, der fokuserer på, at ramme målgrupperne rigtigt.

En anden rekrutteringsindsats, der på længere sigt skal tiltrække unge til uddannelse og job i kommunen, er målrettet unge i alderen 13-18 år. Hertil er der etableret en jobbank i rekrutteringssystemet Signatur, hvor syv arbejdspladser er i proces med at blive oprettet, så de persondatasikkert og professionelt kan modtage ansøgninger fra unge til fritidsjob i kommunen.

Kommunens leverandør af rekrutteringsydelser Signatur har igangsat en udvikling af en AI-understøttelse af udarbejdelsen af stillingsopslag, som er ved at blive testet.

Der har i 2025 pr. 19. december været opslået 40 lederstillinger i rekrutteringssystemet Signatur, heraf tre genopslag. Der er i alt modtaget 465 ansøgninger til de opslåede lederstillinger. Der tilbydes HR-faglig understøttelse på alle lederrekrutteringer, og der gennemføres profileringer og evt. kognitive tests på kandidaterne. Der er i 2025 derudover

indgået rammeaftaler med to større eksterne rekrutteringsvirksomheder for at sikre kvalitet og prisgennemsigtighed, når der vælges ekstern bistand til lederrekruttering, primært til chefsættelser.

For at understøtte talentudviklingen af kandidater til kommunens lederstillinger gennemføres endnu engang Potentiale for ledelse i 2026 for 26 deltagere. Hovedparten af deltagerne er fra de store velfærdsområder. Der blev senest afholdt Potentiale for ledelse i 2024. Af de 26 deltagere fra holdet i 2024 har 7 deltagere pt. tiltrådt en lederstilling, heraf 4 internt i kommunen.

Forslaget til revideret retningslinje for professionel rekruttering indeholder en præcisering af tillidsrepræsentantens og ansættelsesudvalgets rolle, kravene om opslag på fuldtid jf. trepartsaftalen om løn- og arbejdsvilkår, genopslag, fortrinsret, jobspots og begrundede afslag. Forslag til revideret retningslinje er vedlagt.

God modtagelse

En afgørende indsats for at sikre tiltrækning og tilknytning af medarbejdere og ledere er et godt modtagelsesforløb. HovedMED-udvalget godkendte den 7. juni 2022 en retningslinje for God modtagelse. Det fremgår af retningslinjen, at alle nye kollegaer skal tilbydes et godt modtagelsesforløb, hvor den digitale understøttelse anvendes. Forløbet skal være tilpasset den enkelte arbejdsplads og stilling. Alle nye kollegaer tildeles en mentor. Det fremgår endvidere, at der inden for hvert fagområde og eventuelt inden for et kontraktområde skal tilpasses skabeloner for gode modtagelsesforløb for alle ledere og medarbejdere. Retningslinjen er vedlagt.

Der tilbydes HR-faglig understøttelse af de ansvarlige for at udarbejde gode modtagelsesprogrammer lokalt. Derudover udarbejder og vedligeholder administrationen introduktionsmateriale, herunder e-læring, der understøtter den gode modtagelse.

Ledere tilbydes derudover en introduktionsdag med fysisk fremmøde. Derudover er der pt. igangsat en prøvehandling, hvor ledere efter 3 måneders ansættelse tilbydes en opfølgningssamtale med den HR-konsulent, som har understøttet rekrutteringsforløbet og givet kandidaten en personlig tilbagemelding på profil. Samtalen har til formål at støtte ansættende leder i strukturerede og situationsbestemte udviklingsdialoger, at støtte den nyansatte på et ofte svært tidspunkt i ansættelsen samt at anvende konsulentens viden om stillingen og den nye leders karakteristika, styrker og udviklingspotentialer?.

Det fremgår af Targit, at der de seneste 6 måneder er oprettet onboardingforløb i Signatur for 41,7% af de ansatte jf. bilag med data fra Targit og TalentHub. Af bilaget fremgår det, at der er variationer inden for de forskellige fagområder. Administrationen foreslår en rundspørge til lokalMED-udvalgene med henblik på at få klarlagt udfordringer og barrierer i forbindelse med god modtagelse med henblik på at kunne adressere disse i det videre arbejde.

Fra den kvalitative survey-undersøgelse blandt nye medarbejdere (med et modtagelsesforløb) efter 14 dage, 3 måneder og 6 måneder i stillingen kan det ses, at de nyansatte generelt oplever en god modtagelse: *"Føler du dig velkommen hos Skanderborg Kommune?"* scorer højest med et gennemsnit på 9,3 ud af 10 mulige, hvor 10 er det højeste. Tilfredshed med stillingen er ligeledes høj (8,7), og mange oplever, at lederen støtter deres udvikling (8,5). De laveste evalueringer i onboardingen vedrører spørgsmål om praktikaliteter. *"Havde du adgang til alle relevante systemer og udstyr, da du startede?"*, *"Modtog du alt det nødvendige udstyr den første dag?"* har de laveste gennemsnitsscorer på 7,0 og 7,6 ud af 10, hvilket kan indikere et behov for at forbedre understøttelsen af den praktiske opstart. Kommentarerne nævner hurtig adgang til IT-udstyr og de rette systemer som en forbedringsmulighed. Der er igangsat et arbejde for at sikre at dette fungerer ved modtagelsen af nye kollegaer.

Den gode fratrædelse

Ved at have ledelsesmæssigt fokus på den gode fratrædelse kan der arbejdes aktivt med organisationens læring og omdømme, for på længere sigt at kunne tiltrække og tilknytte ledere og medarbejdere. HovedMED-udvalget godkendte den 7. september 2023 retningslinje for den gode fratrædelse og vejledning til den gode fratrædelsessamtale, som blev udarbejdet i en bredt repræsenteret arbejdsgruppe. Heraf fremgår det, at alle medarbejdere, der fratræder deres stilling, tilbydes en fratrædelsessamtale og derudover modtager et spørgeskema. Retningslinjen for Den gode fratrædelse er vedlagt til orientering.

Der er i 2025 modtaget 105 evalueringer fra fratrådte ledere og medarbejdere, der har valgt at opsigte deres stilling. Af de 105 besvarelser har 101 svaret på spørgsmålet *"Har din leder inviteret dig til en fratrædelsessamtale efter du opsagde din stilling?"*. 30,7 % svarer ja og 69,3 % svarer nej til spørgsmålet. Det giver en indikation af, at de færreste medarbejdere, der har valgt at fratræde deres stilling, inviteres til en fratrædelsessamtale.

Ved hovedMED-udvalgets møde den 20. februar 2025 blev det drøftet, hvorfor så få medarbejdere tilbydes en fratrædelsessamtale. Data viste på det tidspunkt, at 30 % af respondenterne var blevet inviteret til en fratrædelsessamtale.

Her besluttede hovedMED-udvalget at indstille til lokalMED-udvalgene at drøfte, hvordan fratrædelsessamtalerne afvikles på den enkelte arbejdsplads, så det sikres, at alle medarbejdere, der fratræder, tilbydes en fratrædelsessamtale og sendes godt ud af døren som ambassadør for arbejdspladsen. HovedMED-udvalget gjorde i den forbindelse opmærksom på vigtigheden af både fratrædelsessamtaler og svar på spørgeskema, som begge er gode redskaber til at få relevant viden om baggrunden for fratrædelsen og til at tage ordentlig afsked med medarbejderen. Koncernledelsen har ønsket en afklaring af, hvad barriererne er for at indkalde til fratrædelsessamtaler, således at de kan adresseres i det videre arbejde.

Administrationen foreslår en rundspørge til lokalMED-udvalgene med henblik på at få klarlagt udfordringer og barrierer i forbindelse med den gode fratrædelse, for derved at kunne adressere disse i det videre arbejde.

Evalueringsdata fra medarbejdere der fratræder viser en vurdering på mellem 6,3 og 8,5 på en skala fra 1-10, jf. bilag med data fra Targit og TalentHub. Den laveste vurdering på 6,3 er på baggrund af spørgsmålet "*Min leder har klart defineret forventningerne til mig og min rolle*" mens den højeste vurdering på 8,5 er på baggrund af spørgsmålet "*Mit samarbejde med mine kollegaer var godt*".

Leder af HR, Byråds- og direktionsbetjening Pernille Bang deltager under punktet.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter den aktuelle status på drift og igangsatte indsatser for rekruttering, god modtagelse (onboarding) og god fratrædelse (offboarding)
- at hovedMED-udvalget indstiller til lokalMED-udvalgene at drøfte og melde tilbage på, hvilke udfordringer og barrierer de ser i forbindelse med god modtagelse og god fratrædelse
- at hovedMED-udvalget godkender revideret retningslinje for Professionel rekruttering af medarbejdere.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget godkendte revideret retningslinje for Professionel rekruttering af medarbejdere og drøftede den aktuelle status på drift og igangsatte indsatser for rekruttering, god modtagelse (onboarding) og god fratrædelse (offboarding).

HovedMED-udvalget vedtog desuden at indstille til lokalMED-udvalgene at drøfte og melde tilbage på, hvilke udfordringer og barrierer de ser i forbindelse med god modtagelse og god fratrædelse. HovedMED-udvalget bemærkede, at dialogen med medarbejderen, som har opsagt sin stilling, er vigtig af hensyn til at få viden om baggrunden for fratrædelsen samt for at tage pænt afsked med medarbejderen. HovedMED-udvalget er dog også en opmærksomme på, at dialogen med medarbejderen formentligt ikke i alle tilfælde sker i forbindelse med en egentlig fratrædelsessamtale, men kan have andre former.

Bilag

Notat vedr behov for arbejdskraft 25 september 2025

Udvalgte data fra Targit og TalentHUB 5 jan 2026

Retningslinje Professionel rekruttering af medarbejdere feb26

Retningslinje- God modtagelse af nye kollegaer - maj 2022

Retningslinje - Den gode fratrædelse - september 2023

Punkt 7: Årlig strategisk arbejdsmiljødrøftelse

81.00.00-A00-1-25

Resumé

Under dette punkt drøfter og beslutter hovedMED-udvalget indhold i den årlige strategiske arbejdsmiljøindsats for 2026.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget skal ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse sætte retning for arbejdsmiljøindsatser for 2026 og følge op på indsatserne i 2025 for at udvikle og sikre gode rammer for et bæredygtigt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse er en strategisk proces, der sikrer systematisk, dokumenteret og fremadrettet arbejdsmiljøarbejde i Skanderborg Kommune. Drøftelsen tager afsæt i arbejdsmiljølovgivningen, APV-handlingsplaner, statistikker og kommunens personalepolitik.

Arbejdsmiljødrøftelsen "Den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse 2026" er vedlagt som bilag.

Arbejdsmiljødrøftelsen er inddelt i følgende afsnit:

1. Status på arbejdsmiljøindsatser i 2025

- webinar psykologisk tryghed del 1
- Psykologisk tryghed (del 2) – fortsat fokus på samarbejde og trivsel
- Opfølgning på 3i1-handleplaner (fysisk og psykisk APV) - Temadag om ergonomi gennemført

2. Forslag til arbejdsmiljøindsatser i 2026

Indsatserne understøtter nationale arbejdsmiljømål, kommunens personalepolitik og Direktionens Udviklingsspor. Statistikker viser stigende stressrelaterede forløb (57,7 % af psykologordningens forløb i 2025), hvilket gør stressforebyggelse og ledertrivsel til centrale indsatsområder.

- Ledertrivsel og stresshåndtering med afsæt i ledertrivselsundersøgelsen og ny stressretningslinje
- Kickoff-webinar og temadage for ledere om:
 - Restitution og pauser
 - Arbejdsbelastning og arbejdspress
 - Adgang til sparring
 - Administrativ understøttelse
- Temadag for arbejdsmiljøorganisationen/MED/TRIO om lokal beredskabsplan i forhold til stressretningslinjen.

3. Information om MED-organisationens uddannelsestilbud i 2026 med oversigt over datoer for MED-grunduddannelse.

Vejledning/dialogguide til områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg

Med henblik på at understøtte dialogen i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er udarbejdet en vejledning/dialogguide til henholdsvis områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg. Vejledningerne er vedhæftet som bilag.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er et vigtigt afsæt for de videre arbejdsmiljøindsatser, og der kan være behov for vejledning og inspiration til bl.a. afsættet for dialogen, herunder fx data, og til hvordan dialogen gribes an. Vejledningerne skal bidrage til dette og understøttelsen af gode strategiske arbejdsmiljødrøftelser i MED-udvalgene.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter og godkender den årlige strategiske arbejdsmiljøindsats for 2026, herunder de forslåede indsatsområder og tilhørende uddannelsesaktiviteter.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget drøftede og godkendte den årlige strategiske arbejdsmiljøindsats for 2026, herunder de forslåede indsatsområder og tilhørende uddannelsesaktiviteter.

Bilag

Den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse 2025

Dialogguide til årlig arbejdsmiljødrøftelse i lokalMED

Dialogguide til årlig arbejdsmiljødrøftelse i områdeMED

Punkt 8: Forberedelse af dialogmøde med Økonomi- og Erhvervsudvalget

00.00.00-P22-1-17

Resumé

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget hvilke temaer, der skal sætte på dialogmødet med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 22. april 2026.

Sagsfremstilling

HovedMED-udvalget og Økonomi- og Erhvervsudvalget mødes én gang årligt til dialogmøde. Her drøftes de aktuelle og strategiske temaer, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i kommunen.

I forlængelse af hovedMED-udvalgets seminar i oktober 2025 vedtog hovedMED-udvalget, at bl.a. 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.

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget beslutter, hvilke temaer der skal drøftes ved dialogmødet med Økonomi- og Erhvervsudvalget d. 22. april 2026
- at hovedMED-udvalget nedsætter en arbejdsgruppe til forberedelse af oplæg til dialogmødet.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

Foruden temaet om frisættelse drøftede hovedMED-udvalget andre relevante emner til dialogmødet med Økonomi- og Erhvervsudvalget den 22. april 2026.

HovedMED-udvalget drøftede i den forbindelse tematikker i personalepolitikken og personaleredegørelsen, herunder særligt arbejdet med at få deltidsansatte op i tid, Skanderborg Kommune som uddannelsessted samt sygefravær, jf. dialogen under punkt 6 om personaleredegørelsen.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med emne og oplæg til dialogmødet. I arbejdsgruppen deltager Lars Clement, Henrik Rosenlund Knudsen, Bonnie Blendvig, Troels Hiltmar Sønnichsen, Majbritt Landbo og Pernille Bang fra Byrådssekretariatet og HR.

Punkt 9: Evaluering af retningslinjerne om håndtering, forebyggelse og opfølgning af fysisk og psykisk vold samt krænkende hændelser

87.00.10-A21-1-17

Resumé

HovedMED-udvalget skal under dette punkt drøfte og godkende forslag til reviderede retningslinjer om henholdsvis forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold og forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser.

Sagsfremstilling

Skanderborg Kommune har pligt til at sikre, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. Arbejdsmiljøloven, Arbejdstilsynets bekendtgørelser og den fælleskommunale aftale om trivsel og sundhed.

Vedhæftet er forslag til reviderede retningslinjer om henholdsvis forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold og forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser. Der er justeret på form og retningslinjerne er ligeledes opdateret under hensyn til, at der er kommet nye bekendtgørelser til på området.

Retningslinjerne skal anvendes til at forebygge og håndtere krænkende handlinger samt fysisk og psykisk vold på arbejdspladsen og er et værktøj målrettet ledere, arbejdsmiljøgrupperne og MED-organisationen. Herudover beskriver retningslinjerne, hvordan ledere og medarbejdere skal handle, hvis der opleves krænkende adfærd på arbejdspladsen.

Formålet er:

- at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø ved at forebygge, håndtere og følge op på episoder med arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold (med baggrund i Arbejdstilsynets vejledning nr. 10217, som dækker både arbejdsrelateret vold, krænkende handlinger og vold uden for arbejdstid)
- at forebygge og mindske følgevirkningerne af arbejdsrelaterede krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane blandt ansatte
- at sikre, at medarbejdere der udsættes for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane tilbydes relevant hjælp
- at omsætte retningslinjerne omkring krænkende hændelser blandt ansatte samt fysisk og psykisk vold til konkret handling lokalt på arbejdspladserne.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget godkender de opdaterede retningslinjer om henholdsvis forebyggelse og håndtering af fysisk og psykisk vold og forebyggelse og håndtering af krænkende hændelser.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget godkendte de opdaterede retningslinjer med mindre redaktionelle justeringer.

HovedMED-udvalget opfordrer til, at de reviderede retningslinjer tages op til lokal drøftelse, bl.a. med henblik på afklaring af roller og forpligtelser.

Bilag

Retningslinje - Håndtering, forebyggelse og opfølgning af krænkende hændelser og anden nedværdigende adfærd 2026

Retningslinje - Håndtering, Forebyggelse og opfølgning af fysisk og psykisk vold 2026

Bilag - Håndtering, forebyggelse og opfølgning af fysisk og psykisk vold 2026

Bilag Håndtering, forebyggelse og opfølgning af krænkende hændelser og anden nedværdigende adfærd 2026

Punkt 10: Anvendelse af AKUT-puljemidler i 2026

81.38.08-P08-55355-08

Resumé

Med denne sag drøfter hovedMED-udvalget anvendelse af AKUT-midler til lokale formål for tillidsrepræsentanter m.fl. i 2026 og 2027.

Sagsfremstilling

Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet har aftalt at afsætte et årligt bidrag til lokale formål i kommunerne for tillidsrepræsentanter m.fl. AKUT-midlerne bliver i kommunen i en lokal pulje og kan bruges efter aftale i hovedMED-udvalget.

Målgruppen for den lokale AKUT-pulje blev ved OK 2024 udvidet til også at omfatte arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, hvor målgruppen tidligere kun omfattede tillidsrepræsentanter. Ændringen trådte i kraft den 1. april 2024.

Den lokale pulje kan anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, der lokalt er enighed om:

1. Opdatering af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i lokale forhold
2. Introduktion af nye tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
3. Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv. for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere
4. Øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over brug af midlerne. Eventuelle ubrugte midler, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden (fond for uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.). Det er dog muligt at overføre ubrugte midler til afholdelse af konkrete aktiviteter, som afvikles umiddelbart efter overenskomstperiodens udløb. Der har været overført 108.000 kr. for overenskomstperioden 1.4.2021 - 31.3.2024, hvor hovedparten af de overførte midler er brugt på kurserne "Mere nærvær, mindre fravær".

AKUT-midlerne for perioden 1. maj 2024 og frem til 30. april 2026 er på nogenlunde samme niveau som hidtil. AKUT-midlerne udgør cirka kr. 110.000,00 - kr. 115.000,00 årligt. Af disse midler er der brugt ca. 25.000 kr. på et fyraftensmøde i foråret 2025 og planlagt tre dages kurser i april 2026 på forløbet Medarbejder/TRIO i en reformtid, faciliteret af AGORA, i alt cirka 100.000 kr., besluttet i den senest nedsatte arbejdsgruppe.

HovedMED-udvalget skal drøfte forslag til konkrete aktiviteter til brug af de resterende AKUT-midler for indeværende periode, aktiviteter som skal afholdes snarest muligt efter overenskomstperiodens udløb (forsommeren 2026 - august/september 2026).

Det foreslås i den forbindelse at der afvikles 2-3 fyraftensmøder omkring temaet "attraktive arbejdspladser med høj grad af fleksibilitet" (ledelse af medarbejdere i overgangsalderen, generationsbevidst ledelse, god ledelse af neurodivergente medarbejdere).

Det foreslås derudover at der nedsættes en ny arbejdsgruppe som skal arbejde videre med temaer til uddannelse mv. for AKUT-midlerne relateret til OK2026 og eventuelt overførte uforbrugte midler.

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

Lovgrundlag

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg KL Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, bilag 11 - protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af midler til lokale formål.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget drøfter anvendelse af AKUT-midler i 2026 og godkender forslag til fyraftensmøder.
- at hovedMED-udvalget nedsætter en arbejdsgruppe, som kan arbejde videre med temaer og aktiviteter.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget drøftede anvendelse af de resterende AKUT-midler for indeværende overenskomstperiode. HovedMED-udvalget godkendte i den forbindelse forslaget om snarlig afholdelse af 2-3 fyraftensmøder om temaet "attraktive arbejdspladser med høj grad af fleksibilitet" (ledelse af medarbejdere i overgangsalderen, generationsbevidst ledelse, god ledelse af neurodivergente medarbejdere).

HovedMED-udvalget drøftede herudover, at et tema også kan være medarbejderes håndtering af relationen til pårørende/borgere, når det bliver svært.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med temaer til uddannelse mv. for AKUT-midlerne relateret til den kommende overenskomstperiode OK2026 (særligt 2026 og 2027) og eventuelt uforbrugte midler. I arbejdsgruppen deltager Tina Barløse, Hanne Holstein Ipsen og repræsentanter fra Byrådssekretariatet og HR.

Punkt 11: Evaluering af MED-grunduddannelsen

81.38.04-A00-1-25

Resumé

HovedMED-udvalget skal med dette punkt evaluere MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune samt beslutte, om der er særlige emner, der skal dagsordensættes på MED-grunduddannelsen 2026, og hvad temaet/temaerne skal være for uddannelsesdag/klippekortmoduler i 2026.

Sagsfremstilling

MED-grunduddannelsen har fokus på at give deltagerne en forståelse for arbejdet i MED-udvalget som et merværdiskabende samarbejde og på at sikre deltagerne kendskab til grundlaget for MED-samarbejdet samt understøtte deltagerens motivation og engagement i MED-udvalgsarbejdet. MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i VÆR MED-bogen, som er udarbejdet af parterne og udgivet af PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab).

HovedMED-udvalget skal én gang årligt drøfte MED-grunduddannelsens indhold og træffe beslutninger om eventuel ændring af MED-grunduddannelsens varighed og indhold. MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i en høj grad af inddragelse af deltagerne, dialog og med forankring i deltagerens praksis og virkelighed.

Parterne bag PUF har fastlagt 5 læringsmål, som er omdrejningspunktet for MED-grunduddannelsen:

- MED-ideen og formålet med den lokale MED-aftale
- Kompetenceforhold i MED
- Opgaver i MED-udvalget
- Information og drøftelse (medindflydelse)
- Retningslinjer (medbestemmelse)

MED-grunduddannelsen i Skanderborg Kommune er opbygget over 2 hele sammenhængende dage. Der udbydes 3 kurser årligt.

Undervisningen varetages af specialkonsulent Lisa Kirkegaard fra Byrådssekretariatet og HR.

I Skanderborg Kommune er der følgende principper for MED-uddannelsen:

- Nye ledere og nyvalgte medarbejderrepræsentanter deltager i den obligatoriske MED-grunduddannelse inden for det første kvartal efter valget/tiltrædelsen.
- Medlemmer af MED-udvalg tilbydes kontinuerlig MED-grunduddannelse i form af temadag(e)/klippekortmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMED-udvalg som i hele MED-organisationen.

Foruden undervisning i de 5 fastlagte læringsmål har uddannelsen tidligere indeholdt nogle supplerende temaer på baggrund af en vurdering af væsentlige fokusområder i organisationen. Interne oplægsholdere er inviteret ind i denne forbindelse. Tidligere har der således været supplerede fokus på bl.a. budgetprocessen i Skanderborg Kommune, den årlige arbejdsmiljødrøftelse og strategisk fokus på sygefravær. I 2025 deltog afdelingsleder for Juridisk og Personalejuridisk Afdeling Helle Mohr Therkildsen med et oplæg om strategisk fokus på sygefravær og arbejdsmiljøleder Tina Barløse med et oplæg om den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse. For at skabe sammenhæng med det fokus der ellers er på sygefraværshåndtering og tilknytning i Skanderborg Kommune og for at styrke MED-udvalgenes dialog i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse foreslås, at supplerende temaer i 2026 igen bliver Strategisk fokus på og drøftelse om sygefravær i MED-udvalget samt den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Medlemmer af MED-udvalg har efter MED-rammeaftalen ret til en årlig uddannelsesdag (klippekortmoduler), hvor de kan sætte fokus på et emne, som har særlig betydning for udvalgets arbejde. For så vidt angår MED-temadagen for 2025 talte arbejdsgruppen ind i et tema om forandringer og MED's rolle og bidrag ind i forandringsprocesser. Det lykkedes ikke at få planlagt denne MED-temadag til afvikling i 2025. Der var bl.a. udfordringer med at finde en relevant oplægsholder. HR vil dog gå videre med at få planlagt en sådan temadag til afvikling i 1. halvår 2026.

Herunder fremgår oplysninger om antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2025 samt oplysninger om datoer for 2026 og priser.

Antal deltagere på MED-grunduddannelsen 2025:

Hold 1: 21. - 22. januar: 18 deltagere
Hold 2: 25. - 26. marts: 19 deltagere
Hold 3: 30. september - 1. oktober: 13 deltagere

Datoer for undervisning 2026:

Hold 1: 5. - 6. marts
Hold 2: 7. - 8. maj
Hold 3: 1. - 2. oktober

Priser:

MED-grunduddannelse, 2 dage: 2.000 kr. inklusiv forplejning og materialer.
Temadage/klippekort 1 dag: 1000 kr. inklusiv forplejning og materialer
Temadage/klippekort ½ dag: 500 kr. inklusiv forplejning og materialer.

Indstilling

Chef for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om MED-grunduddannelsen til efterretning
- at hovedMED-udvalget evaluerer MED-grunduddannelsen og tager stilling til eventuelle supplerende temaer i 2026
- at hovedMED-udvalget tager stilling til tema på uddannelsesdag(e)/klippekortmoduler i 2026 og nedsætter en arbejdsgruppe, som kan arbejde videre med tema og aktiviteter.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget tog orientering om MED-grunduddannelsen til efterretning.

HovedMED-udvalget evaluerede MED-grunduddannelsen og aftalte, at supplerende tema i 2026 fortsat bliver Strategisk fokus på og drøftelse om sygefravær i MED-udvalget samt Den årlige strategiske arbejdsmiljødrøftelse. Herudover planlægges med velkomst ved to repræsentanter fra hovedMED-udvalget.

MED-uddannelsesdagen som skulle være afholdt i 2025, afholdes i stedet i foråret 2026. Dagen kommer til at omhandle MED's opgaver ved forandringer.

Med henblik på nærmere stillingtagen til tema og aktiviteter på uddannelsesdag(e)/klippekortmoduler i 2026 besluttede hovedMED-udvalget, at arbejdsgruppen, som er nedsat med henblik på stillingtagen til anvendelsen af AKUT-midler, ligeledes tager stilling til tema og aktiviteter på uddannelsesdag(e)/klippekortmoduler for MED-organisationen. Arbejdsgruppen består af Tina Barløse, Hanne Holstein Ipsen og repræsentanter fra Byrådssekretariatet og HR.

Punkt 12: Budgetprocessen for Budget 2027-2030

00.30.10-S55-21-25

Resumé

HovedMED-udvalget orienteres med denne sag om budgetprocessen for Budget 2027-2030.

Sagsfremstilling

Budgetprocessen for Budget 2027-2030 er godkendt i Byrådet den 28. januar 2026 og vedhæftet dagsordenspunktet som bilag. MED-udvalgets inddragelse i budgetprocessen er gengivet overordnet herunder.

Dialogmøde Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget

Økonomi- og Erhvervsudvalget og hovedMED-udvalget har dialogmøde den 18. marts 2026. HovedMED-udvalget har mulighed for at give input til budgetprocessen på mødet.

Budgetstatusmøder, hvor hovedMED-udvalget kan deltage

Der afholdes budgetstatusmøde den 24. juni 2026, hvor de umiddelbare konsekvenser af Økonomiaftalen mellem KL og Regeringen præsenteres, handlekataloget og forandringer fra udvalgene (drift og anlæg) overleveres til Byrådet mv. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Der afholdes endvidere budgetstatusmøde den 19. august 2026. Konsekvenserne af økonomiaftalen mellem KL og Regeringen, budgettet til 1. behandling mv. præsenteres på mødet. HovedMED-udvalget inviteres til at deltage i budgetstatusmødet indtil eventuelle politiske forhandlinger påbegyndes.

Handlekatalog

Administrationen skal udarbejde et handlekatalog, som skal have en størrelse på 90-100 mio. kr. Katalogets størrelse er begrundet i, at det giver mulighed for at skabe en balance på driften svarende til målet i den økonomiske politik samtidig med, at der findes handlerum til prioritering i budgetforhandlingerne. Handlekataloget afleveres til Byrådet i forbindelse med budgetstatusmødet i juni.

Der orienteres om processen for udarbejdelsen af handlekataloget på mødet, herunder at Handlekataloget sendes til kvalificering i områdeOMU'ér og LMU'ér på de områder, hvor der ikke er et OMU.

Ændringsforslag til kommentering

Politiske ændringsforslag til budgettet til 1. behandling sendes til kommentering i hovedMED-udvalget fra den 14. - 18. september 2026.

Indstilling

Chefen for Økonomi, Digitalisering og Indkøb indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om budgetprocessen for Budget 2027-2030 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om budgetprocessen for Budget 2027-2030 til efterretning.

Bilag

Budgetprocessen for Budget 2027-2030

Punkt 13: 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

Regeringen har indgået en aftale om Sundhedsreformen 2024. Reformen 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 regionen.

Der pågår aktuelt dialog om indgåelsen af en "horisontal samarbejdsaftale" for så vidt angår patientrettet forebyggelse. En sådan aftale vil medføre, at Skanderborg Kommune fortsætter driften af denne opgave på vegne af regionen, hvilket også betyder, at medarbejderne ikke skal overflyttes til regionen.

Med henblik på udmøntning af aftalen om sundhedsreformen har Folketinget bl.a. vedtaget Lov om overgangen til ny sundhedsstruktur (Overgangsloven, OL), som beskriver den nærmere proces for overgangen, herunder bl.a. processen for overdragelse af medarbejdere til regionen.

Der er lavet en tids- og procesplan for den videre proces, som er drøftet i de relevante lokalMED-udvalg ultimo januar 2026. Ledelsen er herefter gået i gang med at afvikle afklarende samtaler med medarbejderne, og efter samtalerne udarbejdes et udkast til en delingsaftale med regionen, hvoraf det skal fremgå, hvilke medarbejdere, der skal overflyttes til regionen.

Ledelsen er meget opmærksom på, at processen kan føre til usikkerhed blandt medarbejderne. Det er derfor også ledelsens hensigt, at processen bliver så gennemsigtig som muligt, og at medarbejderne føler sig godt informeret undervejs. Det er tilsvarende vigtigt for regionen, at medarbejderne ved, at der er brug for deres kompetencer i regi af regionen, og at regionen står klar til at tage godt imod medarbejderne.

I henhold til overgangsloven skal MED orienteres om indholdet af aftaleudkastet til delingsaftale. De relevante lokalMED-udvalg, områdeMED-udvalg og hovedMED-udvalget vil blive orienteret igen senere i processen. I forhold til de lister, der skal udarbejdes med oplysninger om de medarbejdere, der skal overflyttes til regionen, vil ledelsen dog lægge op til, at disse kun deles med de relevante tillidsrepræsentanter, og ikke MED-udvalgene, af hensyn til den tavshedspligt, der er om disse oplysninger, og da oplysninger om enkelte medarbejdere ikke normalvis deles i et MED-udvalg.

Sagsfremstilling inkl. tids- og procesplan fra møder i lokalMED-udvalg for Plejedistrikt Skanderborg, Aktivitet og Træning samt Fagsekretariatet SOH er vedhæftet som bilag.

Indstilling

Chef for Sundhed, Omsorg og Handicap indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status på det personalemæssige spor i forbindelse med sundhedsreformen til efterretning.

Bilag

Sagsfremstilling til LMU inkl. tids- og procesplan

Punkt 14: 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: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 15: Orientering om feriefonden

81.16.00-G01-9-17

Resumé

Med denne sag orienteres hovedMED-udvalget om feriefondens arbejde i 2025.

Sagsfremstilling

Den 19. januar 2026 mødtes formand og næstformand fra hovedMED-udvalget med formand og sekretær for feriefonden for at blive orienteret om bestyrelsesarbejdet, udlejning, vedligeholdelse mv. for året 2025.

Kort notat fra Feriefonden og notat fra mødet den 19. januar 2026 er vedhæftet som bilag.

Bestyrelsen i Feriefonden

Feriefondens bestyrelse består af 7 medlemmer. Valg til bestyrelsen skal ske hvert 3. år i november måned. Den nuværende bestyrelse er valgt for perioden 1. januar 2025 til 31. december 2027.

Feriefondens bestyrelse har pt. følgende medlemmer:

- Jens-Erik Dengsøe, kontraktholder Entreprenøraftdelingen
- Rennie Lundstrøm, boenhedsleder, Landsbyen Sølund
- Bettina Lund, personale- og økonomikonsulent, Landsbyen Sølund (kasserer)
- Bente Uhre, miljømedarbejder, Plan, Teknik og Miljø
- Kirsten Friis Clausen, gadesygeplejerske i det opsøgende team, Arbejdsmarked og Social.
- Lars Vestergård Jensen, teknisk servicemedarbejder, Ejendomscenter distrikt Nord
- Hans Bøgedal Mortensen, servicemedarbejder, Ejendomscenter distrikt Øst

Status på feriehusene (se også vedhæftede bilag)

Huset i Tversted er solgt pr. 19. januar 2025 til kr. 2.050.000,00.

Feriefonden har pr. 12. april 2025 købt hus (169 kvm) i Grønhøj. Et hus med 5 værelser og plads til 10 personer. Huset har indendørs og udendørs spa, aktivitetsrum, ladestander mv. Dancenter havde i det meste af 2025 udlejning på huset. I 2026 har huset en god udlejning.

Da feriefonden fortsat har en stor formue skal bestyrelsen i 2026 tage stilling til køb af endnu et hus. I den forbindelse overvejer bestyrelsen, hvorvidt feriefonden skal afhænde et af fondens andre huse.

Vedligehold og indkøb:

Egsmark:

Begge badeværelser skal istandsættes i foråret 2026.

Nr. Lyngvig:

Stråtag gennemgået, opfyldning af rygning med lyng, reparation af slidhuller – kr. 24.800,00.

Nørlev:

I efteråret 2025 udskiftet tv, kogezone og ovn – samlet udgift kr. 19.404,69.

Problemer med vejforholdene i hele området, da fællesvejen er ved at styrte i havet. Grundejerforeningen forsøger at finde en løsning.

Gråsten:

Hele lejligheden er malet i februar 2025 – pris kr. 67.310,63

Hvide Hus:

I august er der sket udskiftning af spisestuemøbler – pris 23.794,00

Defekt kogezone udskiftet - pris kr. 5.330,63.

Dyngby:

Maling indendørs - kr. 45.537,50

Tørretumbler - kr. 7.532,75

Spisestuestole og havebord - kr. 18.915,20

Gardiner - kr.4.810,00

Bogense:

Sofa, tæppe mv. - kr. 23.896,00

Alle huse:

Der foretages hovedrengøring både forår og efterår. Et forsøg på at undgå flere klager over manglende rengøring.

Efterhånden som tv i husene skal udskiftes, vil der blive indkøbt Smart-tv og tv-pakker afbestilles, da lejer i stedet kan streame.

Budget:

Bestyrelsen arbejder fortsat på, at alle boliger står flot og indbydende til Feriefondens lejere.

I budget 2026 er afsat følgende til løbende vedligehold og indkøb:

Vedligeholdelse: kr. 416.000.

Inventaranskaffelser: kr. 209.500.

Udlejning og økonomi:

Oversigt over udlejning, lejeindtægter 2025 og regnskab 2024 fremgår af vedlagte notat fra Feriefonden.

Driftsresultatet for 2025 foreligger endnu ikke.

Feriefonden har fortsat en sund økonomi, hvilket blandt andet skyldes, at niveauet på overførsler af uhævede feriepenge fortsat er relativt højt.

Indstilling

Formand og næstformand for Feriefondens bestyrelse indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen om status for Feriefondens arbejde i 2025 til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om status for Feriefondens arbejde i 2025 til efterretning.

Bilag

Feriefondens notat til mødet d. 19.1.26 _.docx

Referat fra møde den 19.1.2026.docx

Punkt 16: Whistleblowerrapport 2025

00.07.45-K00-1-26

Resumé

Med denne sag orienteres om den årlige redegørelse for aktiviteten i whistleblowerordningen.

Sagsfremstilling

Whistleblowerordningen blev igangsat den 17. december 2021. I henhold til reglerne skal der årligt ske offentliggørelse af oplysninger om aktiviteterne på ordningen. Der anvendes et skematisk format, som er udarbejdet af Transparency International Danmark.

Der har været to anmeldelser i 2025, hvoraf en blev afvist, idet den handlede om et emne uden for ordningen – en misbrugsproblematik, som måtte håndteres ledelsesmæssigt. Den anden handlede om en mistanke om uregelmæssigheder i forhold til en leverandør, som formelt set er inden for ordningen, men hvor det dog meget hurtigt stod klart for udvalget, at ledelsen allerede var opmærksom på forholdet, og sagen kunne derfor hurtigt afsluttes fra udvalgets side.

To anmeldelser i en organisation af Skanderborg Kommunes størrelse er et lavt antal. Der findes ikke egentlige normtal for emnet, men benchmark for 2025 i Europa ligger på 0,7 anmeldelser pr. 100 ansatte. Det vil sige, at Skanderborg Kommunes ca. 5.800 ansatte skulle resultere i mindst 40 anmeldelser. Om det lave antal alene skal ses udelukkende som noget positivt, kan godt diskuteres – f.eks. hvis der er sager, der ikke kommer frem, fordi de ansatte ikke har tillid til systemet eller ikke kender til det – men antallet ligger i hvert fald stabilt på et lavt antal år efter år (fem anmeldelser i 2024, hvor ingen blev realitetsbehandlet).

Whistleblowerrapport 2025 er vedhæftet som bilag.

Lovgrundlag

Lov nr. 1436 af 29. juni 2021 om beskyttelse af whistleblowere.

Dialog og høring

HovedMED-udvalget behandlede Whistleblowerrapport 2025 den 19. februar 2026.

Forudgående beslutninger

Beslutning fra HovedMED-udvalget, den 19. februar 2026, punkt 16:

HovedMED-udvalget tog orienteringen om redegørelse for aktivitet i whistleblowerordningen til efterretning.

Beslutning fra Direktionen, den 25. februar 2026, punkt 40:

Direktionen vedtog

- at tage orienteringen til efterretning.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet.

Indstilling

Chefen for Byrådssekretariatet og HR indstiller,

- at redegørelse for aktivitet i whistleblowerordningen tages til efterretning.

Sagen fremsendes til Økonomi- og Erhvervsudvalget og Byrådet.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget tog orienteringen om redegørelse for aktivitet i whistleblowerordningen til efterretning.

Bilag

Whistleblowerrapport 2025

Punkt 17: Nyt fra chef for Byrådssekretariatet og HR

81.38.04-A00-2-25

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: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

Pernille Bang orienterede om, at der sendes en nyhed ud med information om de task force-prøvehandlinger, som der er arbejdet med i kraft af det missionsorienterede arbejde. De ledere, som har prøvet det, vil gerne stå til rådighed for sparring, ligesom HR også gerne stiller sig til rådighed for sparring. Det kan fx bruges i forbindelse med indsatser om at få medarbejdere op i tid.

Pernille orienterede endvidere om, at der er mulighed for at søge om midler fra Arbejdsmiljøpuljen igen til efteråret. Som relevant tema er talt om kompetenceudvikling af mentorer, med henvisning til det arbejde, der i øvrigt pågår med uddannelsesstrategien, hvor der også er et fokus på vejlederrollen. Med henblik på en stillingtagen til, om det er relevant at søge midler fra puljen, afdækkes om tidspunktet er det rette for at arbejde målrettet ind i dette emne. HR er således ved at undersøge, om der er arbejdspladser, som har tilstrækkeligt med ressourcer og overskud til at gå ind i dette arbejde.

Helle Mohr Therkildsen informerede om, at der den 4. februar 2026 blev truffet afgørelse i de principielle voldgiftssager omhandlende rækkevidden af afgørelser fra EU-domstolen vedrørende honorering af deltidsansattes merarbejde, herunder spørgsmålet om overtidsbetaling. Voldgiftsretten har vurderet, at den nuværende praksis, hvorefter deltidsansatte først har fået et overtidstillæg, når deres ekstra arbejdstimer oversteg fuldtidsnormen (typisk 37 timer), ikke er forenelig med EU's deltidsdirektiv.

I samarbejde med de faglige organisationer arbejder KL pt. på en afklaring af rækkevidden og betydningen af afgørelsen. Herefter kommer der en mere udførlig udmelding fra KL, som HR sørger for at videreformidle til kommunens ledere. Indtil da anbefaler HR fortsat, at der udvises særlig agtpågivenhed og at der er en særlig opmærksomhed på omfanget af deltidsansatte medarbejders merarbejde.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Punkt 18: Orientering fra medarbejderrepræsentanterne i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-2-25

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Næstformanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

Medarbejderne havde ingen punkter til orientering.

Punkt 19: Årshjul for hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-2-25

Sagsfremstilling

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

Indstilling

Formanden indstiller,

- at hovedMED-udvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Fraværende: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

HovedMED-udvalget tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Årshjul for hovedMED-udvalget 2026

Punkt 20: Eventuelt og evaluering af det ordinære møde i hovedMED-udvalget

81.38.04-A00-2-25

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: Henrik Rosenlund Knudsen, Lene Rasmussen, Ole Josefsen, Line Vindbæk Andersen, Mette Raffo.

Der var ingen punkter under Eventuelt.

Bilag

Kodeks af bæredygtigt MED-samarbejde