

REFERAT Hovedudvalget d. 18-08-2026

Mødedato Tirsdag d. 18. august 2026 kl. 13:00

Mødested Rådhuset

Mødedeltagere Jan Lysgaard Thomsen, Michel van der Linden (Afbud), Anita Rathje, Trine Rud, Martin Damm (teamleder), Helle Vestergaard, Ane-Marie Larsen, Jacob Arpe, Gitte Olsson, Mette Buhr Andersen, Frank Byberg, Mette Baltersen Isen (Afbud), Thomas Knudsen (Afbud), Charlotte Due, Michael Gravesen (Afbud)

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Hovedudvalgets sammensætning.....	4
Sundhedsordninger i Kalundborg Kommune.....	5
Budgetseminar 2026.....	9
Valg til arbejdsmiljøorganisationen 2026 – status, læringspunkter og konstituering.....	10
Ny politik om røg- og nikotinfri arbejdstid for ansatte i Kalundborg Kommune.....	12
Vejledninger til sagsbehandlere.....	14
Status sygefravær august 2026.....	15
Nyt MUS koncept.....	18
Orientering om OK-26.....	20
Orientering omkring status på KAI projektet.....	21
Udpegning til Feriefonden.....	24
Gensidig orientering.....	25

Bemærkninger til dagsordenen

BESLUTNING

Alexander Svejstrup deltog som suppleant for Mette Isen.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets sammensætning

BESLUTNING

Godkendt.

Ane-Marie Larsen er genvalgt som næstformand.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Der har været foretaget valg af medlemmer til Hovedudvalget, hvilket har resulteret i et par ændringer i udvalgets sammensætning. Der skal nu foretages en konstituering af udvalget.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

I forbindelse med det netop overståede valg af medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget, for perioden 2026-2028, skal medarbejdersiden vælge hvilken medarbejderrepræsentant, der skal være Næstformand for perioden.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sundhedsordninger i Kalundborg Kommune

BESLUTNING

Fagcenterchef Julie Folke præsenterede data fra den gennemførte evaluering af deres sundhedsordning.

Sagen blev drøftet og Hovedudvalget anerkender de mange spændende resultater som Fagcenter Børn og Familie har opnået. Udvalget er derfor nysgerrige på, om ordningen kan udbredes til andre afdelinger/områder i Kalundborg Kommune, hvis det er muligt lokalt at finde midler til at finansiere det. Derfor bliver det nu undersøgt hvad en evt. pris for ordningen kunne blive fremadrettet.

Der bliver udarbejdet et fælles materiale, der beskriver mulighederne ift. sundhedsordningen og sundhedstjekket.

På et kommende møde i Hovedudvalget bliver ovenstående materiale præsenteret, inden det sendes ud til de lokale MED-udvalg.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Der gives en status på sundhedsordningen der er afprøvet i Fagcenter Børn og Familie, samt en orientering om andre sundhedstilbud i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget fik på deres møde den 7. maj 2025 en orientering om en afprøvning af en sundhedsordning i Fagcenter Børn og Familie. Der gives nu en status på ordningen samt en generel orientering om afprøvede sundhedstilbud og øvrige muligheder i Kalundborg Kommune.

Sagen beskriver derfor:

- Sundhedsordningen i Fagcenter Børn og Familie
- Sundhedstjek afprøvet i Organisationsstaben og i Vej, Ejendom og Affald
- Tilgængelige muligheder og tilbud via fagforeninger og/eller A-kasser

Sundhedsordning i Fagcenter Børn og Familie

Som en del af administrationsprojektet valgte et samlet MED-udvalg i Fagcenter Børn og Familie at bruge en andel af vores tilbageløbsmidler på en sundhedsordning, med det formål at gøre fagcentret til en endnu mere attraktiv arbejdsplads.

Hensigten med sundhedsordningen var at styrke medarbejdernes trivsel, herunder deres fysiske og psykiske velbefindende, samt muligheden for hurtig tilbagevenden til arbejdspladsen. Sundhedsordningen var også tiltænkt ud fra et fastholdelsesperspektiv og i forhold til vores tiltrækningskraft af nye medarbejdere.

Ordningsen har nu været i drift i ét år og der kan på nuværende tidspunkt vurderes på baggrund af de foreliggende erfaringer og resultater.

Efter det første år viser ordningen positive resultater på flere centrale områder. Der ses en styrket medarbejdertrivsel og en øget tilknytning til arbejdspladsen, ligesom ordningen vurderes at have bidraget positivt til fagcentrets attraktivitet i rekrutteringen af nye medarbejdere. Samtidig peger de foreløbige erfaringer på, at ordningen har medvirket til et fald i sygefraværet, i form af oplevelsen af hurtigere tilbagevenden til arbejdspladsen for de medarbejdere der har gjort brug af ordningen.

Samlet set peger evalueringen på, at sundhedsordningen har haft en positiv effekt for Fagcenter Børn og Familie, både i forhold til medarbejdernes trivsel og arbejdspladsens samlede bæredygtighed. Ordningen understøtter således fagcentrets arbejde med at sikre et sundt arbejdsmiljø, fastholde medarbejdere og styrke mulighederne for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft.

Sundhedstjek – Organisationsstaben

Organisationsstaben tilbød medarbejderne i efteråret 2024 et sundhedstjek via firmaet CardioLab. 82% af medarbejderne deltog.

Formålet med sundhedstjekket var at sætte fokus på sundhed i medarbejderens dagligdag, give yngre medarbejdere viden og mulighed for at tage fat i en sund livsstil i tide, understøtte at medarbejdere, der har behov for at komme i behandling, får hjælp til at opsøge egen læge og fastholde behandling samt at påvirke sygefraværet på både kort og lang sigt.

Prisen for sundhedstjekket var 1.195 kr. pr. medarbejder/tjek.

Sundhedstjekket, der varer 30 minutter, indeholder:

- Blodtryksmåling
- Blodprøve, differenceret kolesterol og langtidsblodsukker

- Vægt, livvidde, BMI, body age
- Livsstilssamtale med udgangspunkt i spørgeskema
- Individuel rådgivning
- Personlig rapport
- Opstartsmøde, akutopfølgning, rapportering, nyhedsbreve og telefonkonsultation.

Yderligere beskrivelse af forløbet samt den afsluttende rapport er med som bilag.

Sundhedstjek – Vej, Ejendom og Affald

Ligesom Organisationsstaben har Entreprenøraftdelingen under Vej, Ejendom og Affald tilbudt deres medarbejdere et sundhedstjek – også via firmaet CardioLab., et tilbud der pt. er givet 4 gange siden 2021.

Dette forløb er planlagt til og med 2027 med i alt 6 sundhedstjek, hvor der er forskellige fokusområder. Der har bla. været fokus på livsstil og hjerte-kar-sygdomme, samt tilbudt en scanning for udposninger på hovedpulsåren.

En yderligere beskrivelse af forløbet samt rapporten fra sundhedstjekket i 2024 er med som bilag, da denne også viser udviklingen fra 2021 til 2024.

Tilgængelige muligheder og tilbud via fagforeninger og/eller A-kasser

Personale og Forhandling har gennemgået relevante fagforeningers og pensionskassers tilbud om sundhedstiltag til større medarbejdergrupper, nedenfor er en oversigt over, hvad der tilbydes.

- *HK Kommunal:*
 - Ingen generelle sundhedstilbud
- *DJØF:*
 - Ingen direkte tilbud
 - Via P+ pension: adgang til online læge og psykolog
- *Magisterforeningen:*
 - Ingen direkte tilbud
 - Via Akademiker Pension: sundhedsordning med behandlingstilbud
- *FOA:*
 - Ingen direkte tilbud
 - Via PENSAM: sundhedsordning med op til 12 behandlinger (fx kiropraktor, psykolog mv.)
- *Socialpædagogerne (SL):*
 - Psykologhjælp til ledere og plejefamilier

- *BUPL:*
 - Ingen generelle sundhedstilbud
- *Dansk Sygeplejeråd (DSR):*
 - Ingen generelle sundhedstilbud
- *3F:*
 - Ingen generelle sundhedstilbud
- *DLF/LC:*
 - Ingen direkte tilbud
 - Mulighed for psykologhjælp
 - Via Lærernes Pension: kompas-/afklaringsforløb ved stress
- *Dansk Socialrådgiverforening (DS):*
 - Ingen generelle sundhedstilbud

Supplerende bemærkning

Flere pensionskasser tilbyder desuden sundhedstiltag enten som en del af ordningen eller som tilkøb.

Forsikringsordninger som fx kritisk sygdom samt øvrige tilkøb er ikke medtaget – fokus er alene på standard/"gratis" tilbud.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Budgetseminar 2026

BESLUTNING

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Direktionen giver en orientering om det forestående budgetseminar.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der afholdes budgetseminar den 20. og 21. august, og Direktionen giver på Hovedudvalgets møde den 18. august en orientering om dette.

Det administrative budget forventes klar primo august og det vil i den forbindelse blive tilgængeligt for Hovedudvalget.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Valg til arbejdsmiljøorganisationen 2026 – status, læringspunkter og konstituering

BESLUTNING

Status på valget blev taget til efterretning.

Hovedudvalget drøftede læringspunkterne med en særlig opmærksom ift. ledelsesansvaret ifm. valg af TR og AMR.

Konstitueringen af medarbejdersiden blev taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Valget af arbejdsmiljørepræsentanter til Kalundborg Kommunes arbejdsmiljøorganisation for perioden 1. august 2026 til 31. juli 2028 er gennemført. Sagen giver en status på det gennemførte valg og lægger op til en drøftelse af læringspunkter vedrørende kommunikation om valgprocessen. Endvidere skal medarbejdersiden konstituere sin sammensætning og en næstformand blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget for den kommende valgperiode.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller, at:

1. Status på valget til arbejdsmiljøorganisationen tages til efterretning.
2. Hovedudvalget drøfter læringspunkter vedrørende kommunikation og information i forbindelse med valget.
3. Medarbejdersiden konstituerer sammensætning og en næstformand blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget for perioden 2026-2028.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Valget af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsstederne, herunder arbejdsmiljøgrupper for perioden 1. august 2026 til 31. juli 2028 er afsluttet. Hovedparten af arbejdspladserne har indmeldt valgresultatet til den centrale registrering inden den fastsatte frist den 15. maj 2026.

Omkring en tredjedel af arbejdsstederne indsendte imidlertid ikke oplysninger om valget inden fristens udløb. Som konsekvens heraf havde de nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter fra disse arbejdspladser ikke mulighed for at deltage i valget af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget, som blev afholdt den 26. maj 2026.

Det er ikke kendt, hvorfor disse arbejdssteder ikke indmeldte valgresultatet inden fristen. Hovedudvalget kan derfor drøfte, om der kan drages læring af kommunikationsforløbet frem mod næste valg i 2028, herunder om informationen har nået de relevante målgrupper, og om processen kan understøttes anderledes ved kommende valg.

Information om det forestående valg har været formidlet via flere kanaler, herunder:

- Den supplerende arbejdsmiljødag 2025.
- Det årlige møde mellem Hovedudvalget og MED-udvalgene i 2025.
- Nyhedsbrev til MED-organisationen i marts 2026 og infografik.
- Mail til niveau 2-ledere i april 2026 og senere niveau 3 lederne.
- Kalundborg Kommunes MED-aftale.

I forbindelse med det gennemførte valg af medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget for perioden 2026-2028 skal medarbejdersiden desuden konstituere sammensætning og hvilken medarbejderrepræsentant der skal varetage funktionen som næstformand i Hovedudvalget for den kommende periode.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Ny politik om røg- og nikotinfri arbejdstid for ansatte i Kalundborg Kommune

BESLUTNING

Sagen blev drøftet og der blev fra medarbejdersiden rejst en del problematikker ifm. ændringerne i politikken. Sagen sendes derfor retur til Direktionen til endelig godkendes.

I politikken bliver punktet, der beskriver, hvilke produkter den reviderede politik omfatter, ændret fra: *"nikotintyggegummi, -tabletter og øvrige nikotinpræparater"* til *"nikotinprodukter, herunder nikotinposer og tyggetobak. Dog undtaget rygestopmedicin og nikotinerstatningsprodukter, der er godkendt af Lægemiddelstyrelsen."*

Derudover bliver følgende afsnit tilføjet:

Hjælp til rygestop

Som en del af hensigten i politikken gøres der opmærksom på, at kommunerne tilbyder hjælp til rygestop og reduktion af nikotinformbrug. Information om de lokale tilbud kan fås ved henvendelse til den relevante kommune bopælskommune.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Den 1. april 2025 trådte ændringer i lov om røgfri miljøer i kraft, som sidestiller rygning, elektroniske cigaretter og opvarmede tobaksvarer og skærper arbejdsgiverens ansvar for at sikre røgfri miljøer og tydelig information. Samtidig anbefaler KL i forebyggelsesudspil 2024, at kommuner indfører nikotinfri arbejdspladser. Den gældende rygepolitik i Kalundborg Kommune er ikke fuldt dækkende i forhold til de nye lovkrav og anbefalinger og foreslås derfor opdateret.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at:

1. Sagen drøftes i direktionen
2. Sagen behandles i Hovedudvalget
3. Sagen sendes til orientering i Ældre- og Sundhedsudvalget og Økonomiudvalget

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget, Ældre- og Sundhedsudvalget og Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Den 1. april 2025 trådte ændringer i lov om røgfri miljøer i kraft. Ændringerne indebærer, at reglerne for rygning, elektroniske cigaretter og opvarmede tobaksvarer ensrettes og nu gælder på samme vilkår. Det betyder, at de samme regler gælder for alle produkter på indendørs arbejdspladser, i offentligt tilgængelige lokaler og på institutioner som plejehjem og botilbud. Samtidig skærpes arbejdsgiverens ansvar for at sikre, at reglerne overholdes, og at både medarbejdere og udefrakommende er tilstrækkeligt informeret. Det præciseres endvidere, at det kan være en betingelse for at modtage hjælp i borgerens hjem, at der ikke anvendes røg- eller nikotinprodukter under medarbejdernes ophold.

Den nuværende rygepolitik i Kalundborg Kommune indebærer røgfri arbejdstid og røgfri matrikler, men er ikke fuldt dækkende i forhold til de nye lovkrav og den udviklede praksis, herunder ift. alle relevante nikotinprodukter og tydeliggørelse af arbejdsgiveransvaret (Bilag 1)

Samtidig anbefaler KL i forebyggelsesudspil 2024, at kommunerne indfører nikotinfri arbejdspladser. Anbefalingen er skærpet i forhold til tidligere og bygger på dokumenterede sundhedsrisici ved brug af nikotinprodukter samt arbejdsgiverens ansvar for at sikre et sundt arbejdsmiljø. Anbefalingen har været behandlet i Sundheds- og Ældreudvalget, Børne- og Undervisningsudvalget, Socialudvalget, Kultur-, Erhverv- og Planudvalget samt Arbejdsmarked- og Borgerserviceudvalget samt bestyrelsen i KL. (Bilag 2; side 5)

På den baggrund foreslås politikken opdateret, så den både sikrer overensstemmelse med lovgivningen og understøtter KL's anbefaling. (Bilag 3)

Politikken skaber samtidig klarhed om rammerne i arbejdstiden, herunder på og uden for arbejdspladsen, i borgeres hjem og på institutioner, og understøtter en ensartet praksis på tværs af kommunens arbejdspladser. Den er udarbejdet, så den er let at anvende i praksis og lægger op til en implementering med respekt for medarbejderne og med mulighed for lokal dialog i særlige arbejdsituationer.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

10/08/2026 Direktionen

Anbefales.

Vejledninger til sagsbehandlere

BESLUTNING

Sagen tages til efterretning, med enkelte administrative tilretninger.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sags baggrund

Hovedudvalget skal have en orientering om to nye vejledninger, der er blevet udarbejdet for at understøtte sagsbehandlerne i håndteringen af særligt ressourcekrævende borgerkontakter.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der er blevet udarbejdet to vejledninger, som har til formål at understøtte sagsbehandlere i håndteringen af særligt ressourcekrævende borgerkontakter.

Hovedudvalget får vejledningerne til orientering med henblik på en videre drøftelse i de lokale MED-udvalg, så vejledningen kan blive udbredt og implementeret den vej.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Status sygefravær august 2026

BESLUTNING

Drøftet.

Hovedudvalget behandler punktet igen på september mødet, hvor der også bliver givet en orientering om de erfaringer der er blevet indhentet fra en række jyske kommuner, som har et lavt sygefravær.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune. Derfor præsenteres aktuelle data om sygefraværet samt en status på igangværende aktiviteter. Der informeres desuden om de nye regler på sygedagpengeområdet, som trådte i kraft pr. 1. juli 2026.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at status på sygefraværet drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Sygefravær løbende 12 måneder og månedsvis

Det aktuelle sygefravær målt som løbende 12 måneder udgør 6,1 % i juni 2026. Sygefraværet har i perioden været relativt stabilt med en svagt stigende tendens gennem det seneste år.

Det samlede sygefravær for juni 2026 udgjorde 5,7 %. Heraf udgjorde korttidsfraværet 2,1 %, mens langtidssygefraværet udgjorde 3,6 %. Bilag 1 viser udviklingen i det samlede sygefravær, det månedsvise sygefravær samt fordelingen mellem kort- og langtidssygefravær.

Nye regler på sygedagpengeområdet

Som følge af beskæftigelsesreformen trådte nye regler på sygedagpengeområdet i kraft den 1.

juli 2026. Reglerne betyder, at arbejdsgiverne fremover får en mere central rolle i sygefraværsløb, da kommunerne ikke længere automatisk følger op på alle sygemeldte medarbejdere. Ledere skal derfor i højere grad selv vurdere behovet for støtte og fastholdelsesindsatser samt tage initiativ til at inddrage kommunen, hvor den sygemeldte har bopæl, ved behov. Reglerne ændrer ikke på kravene om sygefraværssamtaler (afholde sygefraværssamtale senest fire uger efter første sygedag), anmeldelse af sygefravær, refusion eller fast track-ordningen. (Bilag 2)

HR & Udvikling vurderer, at det er relevant løbende at følge betydningen af de nye regler og drøfte, om der er behov for yderligere organisatorisk understøttelse. Hovedudvalget kan blandt andet overveje:

1. Information til ledere om de nye regler, herunder øget fokus på den tidlige dialog med sygemeldte medarbejdere og anvendelse af fast track-ordningen. Dette tiltag anbefales at blive taget som en del af punkt 3.
2. Om kommunens sygefraværspolitik fortsat understøtter organisationens behov, herunder i forbindelse med den planlagte evaluering i november 2026.
3. Behovet for lederstøttende materialer og/eller kompetenceudvikling om sygefraværssamtaler og tilknytning, blandt andet på baggrund af de erfaringer, der indsamles gennem den igangværende erfaringsudveksling med andre kommuner.

Aktiviteter

<i>Arbejdsplads</i>	<i>Aktivitet</i>	<i>Formål</i>	<i>Status</i>
Kalundborg Kommune	Kortlægning af erfaringer med sygefraværssindsatser i op til 8 jyske kommuner med lavt sygefravær eller en systematisk indsats på området	At indhente inspiration og viden om kommunernes arbejde med forebyggelse og håndtering af sygefravær, som kan bidrage til den videre udvikling af indsatsen i Kalundborg Kommune	I gang og præsenteres på Hovedudvalgets møde 8. september 2026

Kalundborg Kommune	Samarbejde med Jobcenteret og Kommunikation om udvikling af video	Give lederne kendskab til muligheder for samarbejde om sygemeldte ansatte	Afventer
Kalundborg Kommune	Evaluerer politik om fravær på grund af sygdom på årligt møde mellem Hovedudvalg og for- og næstformænd i MED-udvalg	Understøtte fælles forståelse samt identificere styrker og potentiale for forbedring	Planlagt til årligt møde mellem Hovedudvalg og MED-udvalg
Dagtilbud Nord	Opfølgning på samarbejde om sygefravær 1. kvartal 2026. Genbesøg hos MED-udvalg til november 2026.	Støtte til forebyggelse og håndtering af sygefravær.	I gang

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Nyt MUS koncept

BESLUTNING

Sagen godkendes med en enkelt administrativ tilføjelse.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Der er blevet udarbejdet et nyt koncept for Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) som Hovedudvalget skal godkende.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Et af indsatsområderne i den nye Personalestrategi er, at få udarbejdet et nyt koncept for medarbejderudviklingssamtaler som er mere tidssvarende.

En arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget har udarbejdet et nyt forslag, som i højere grad understøtter de øvrige indsatser og temaer, som der sættes fokus på i Kalundborg Kommune. Konceptet er også tænkt så fleksibelt som muligt ift. opbygning og spørgeramme, så det kan bruges i hele organisationen med muligheder for lokale tilpasninger.

Spørgsmålene er grupperet i følgende overskrifter:

- Flexibilitet og arbejdsvilkår
- Arbejdstid og planlægning
- Kompetenceudvikling
- Samarbejde (kollegialt og på tværs)
- Lederen og lederskabet
- Livsfaser og seniorhensyn (når relevant)

Rammerne, processen og den generelle beskrivelse kan læses i bilaget.

MUS-konceptet bliver elektronisk via HR-ON (vores rekrutterings- og onboardingssystem), hvor der bliver udarbejdet skabeloner der kan anvendes lokalt.

Her kan lederen oprette spørgeguides og efterfølgende kan aftaler/udviklingsplaner gemmes der.

Der vil blive afholdt onlinekurser i brugen af systemet, ligesom der vil blive orienteret om det på allerede planlagte møder i efteråret for ledere og tillidsvalgte.

Systemet bliver opbygget i HR-ON i efteråret 2026 og arbejdsgruppen foreslår at det nye koncept tages i brug fra januar 2027.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Orientering om OK-26

BESLUTNING

Sagen tages til efterretning, med en enkelt præcisering, da der i notatet står at Hovedudvalget skal være opmærksom på udmøntning af midler til lokalløn. Medarbejdersiden påpeger at udmøntning af lokal løn er et organisationsanliggende.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget får en orientering om OK26 og de opgaver og tiltag der skal arbejdes videre med i Kalundborg Kommune.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget

Sagsfremstilling

Overenskomstforhandlingerne for OK26 på det kommunale område er afsluttet med forlig mellem KL og henholdsvis Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne. Aftalerne gælder for perioden 1. april 2026 til 31. marts 2029 og indeholder både generelle lønforbedringer, nye rettigheder for medarbejdere og en række initiativer, der får betydning for MED-systemet, ledere, tillidsrepræsentanter og den praktiske gennemførelse af aftalerne i Kalundborg Kommune.

Der er blevet lavet et notat der samler op på dette og synliggøre hvilke opgaver der skal arbejdes videre med i Kalundborg Kommune.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Orientering omkring status på KAI projektet

BESLUTNING

Taget til efterretning.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sags baggrund

Der er et behov for at opgradere kommunens intranet, KAI. KAI anvendes kun i begrænset omfang som den primære indgang til information i organisationen. Dette skyldes blandt andet, at det opleves som vanskeligt at finde relevante oplysninger.

Indstilling

Projektgruppen indstiller at orienteringen omkring status på KAI taget til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Projektgruppen, der består af Kommunikationsteamet samt en projektleder fra HR og Udvikling, igangsatte projektet vedrørende udviklingen af KAI i oktober 2025. Projektet er struktureret i følgende faser:

Fase 1 - Kortlægning af organisationens brug af intranettet

Fase 2 - Design af nyt intranet

Fase 3 - Teknisk opsætning

Fase 4 - Indholdsarbejde - herunder uddannelse af KAI- redaktører

Fase 5 - Lancering af nyt KAI

Projektet har undervejs været påvirket af reducerede ressourcer i projektgruppen, hvilket har medført væsentlige forskydninger i den oprindelige tidsplan. Det betyder, at et nyt KAI ikke forventes klar til lancering i oktober/november 2026, som oprindeligt forventet.

Nedenfor fremgår status for projektets faser.

Fase 1 - Kortlægningsfasen

Kortlægningsfasen er gennemført. Arbejdet har omfattet interviews med udvalgte enheder samt en spørgeskemaundersøgelse, hvor alle medarbejdere har haft mulighed for at deltage.

Uddrag fra kortlægningen:

Generelle mønstre:

- Ledere bruger KAI mere end medarbejdere – men ofte kun til HR, løn, personale og Plan2learn.
- Medarbejdere bruger KAI meget lidt og nogle grupper slet ikke.
- Mange bruger Teams, mail eller mundtlig videndeling i stedet.
- Flere enheder bruger KAI primært til nyheder

Det mest værdsatte ved KAI:

- Nyheder på forsiden (fx jubilæer, Go' weekend).
- HU-videoer.
- Find medarbejder-funktionen.
- Nem adgang til IT-helpdesk.
- Notifikationer i Teams.

Udfordringer:

- den generelle søgefunktion fungerer dårligt
- Strukturen opleves rodet og ulogisk
- KAI opleves som et intranet for Rådhuset
- Forældet eller manglende indhold
- Uklarhed om systemernes samspil
- Svært at finde kontaktpersoner/kollegaer baseret på opgaver

Top 5 typer af informationsbehov:

1. Instrukser og retningslinjer (klart vigtigst)
2. Personale- og HR-information (ferie, sygdom, kørsel, arbejdsskader)
3. Vejledninger, praktisk information og arbejdsgange
4. Kontaktoplysninger og organisatorisk overblik
5. Driftsmeddelelser og lokale aftaler

Top 5 tværgående ønsker:

1. En markant bedre søgefunktion - både den generelle og kollegasøgning
2. Oprydning og ny struktur
3. Fælles retning og klar systemarkitektur

4. Målgruppebestemte eller personlige forsider

5. Bedre onboarding og læringsmiljø

Fase 2 - Design af nyt intranet

Der er udarbejdet en beskrivelse af de ønskede designmæssige løsninger samt en funktionsspecifikation, der samtidig redegør for de forudsætninger, som skal være til stede i organisationen for at realisere det ønskede design. Derudover er det undersøgt, om de ønskede funktionaliteter kan understøttes teknisk på den nuværende SharePoint-platform, hvilket vurderes muligt.

Fase 3 - Teknisk opsætning

En væsentligt udfordring er, at organisationen ikke råder over interne SharePoint-kompetencer til udvikling og vedligeholdelse af et nyt intranet. Realisering af det ønskede design forudsætter derfor anvendelse af ekstern konsulentbistand. Tilsvarende vil den efterfølgende drift og support af løsningen være afhængig af eksterne leverandører.

På den baggrund har projektgruppen iværksat en undersøgelse af alternative platforme, for at afsøge mere transparente løsninger ift. økonomi. Undersøgelsen forventes afsluttet senere på året, hvorefter Direktionen orienteres om projektgruppens anbefalinger vedrørende valg af fremtidig platform.

Økonomiske konsekvenser

Ingen bemærkninger.

Udpegning til Feriefonden

BESLUTNING

Ledersiden har udpeget: Pernille Bruun-Guassora og Lone Himmelstrup.

Medarbejdersiden har udpeget: Randi Stokholm Hansen, Lene Mikkelsen, Tina Stilling og Frank Sørensen.

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til betingelserne for Kalundborg Kommunes Feriefond skal Hovedudvalget udpege hhv. medarbejder- og ledelsesrepræsentanter til Fonden.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Der skal udpeges nye medlemmer til Kalundborg Kommunes Feriefond.

Medarbejdersiden udpeger medarbejderrepræsentanterne og Ledelsessiden udpeger lederrepræsentanterne.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Gensidig orientering

BESLUTNING

-

Afbud: Michel van der Linden, Mette Baltersen Isen, Thomas Knudsen, Michael Gravesen

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)