

# REFERAT Hovedudvalget d. 07-05-2025

**Mødedato** Onsdag d. 07. maj 2025 kl. 13:00

**Mødested** Rådhuset

**Mødedeltagere** Trine Rud, Charlotte Due, Frank Byberg, Ane-Marie Larsen, Michael Gravesen, Anne Øster Hjortshøj, Mette Buhr Andersen, Michel van der Linden, Martin Damm (teamleder), Anita Rathje, Gitte Olsson, Mette Baltersen Isen, Jan Lysgaard Thomsen, René Juhl (Afbud), Lene Mikkelsen, Søren Ole Sørensen

## Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Orientering om igangsatte decentrale indsatser.....	4
Ændring i administrationen i Center 1 og 2.....	5
Planseminar 2025.....	6
Orientering om den kommende direktørrekruttering.....	7
Afprøvning af sundhedsordninger i Kalundborg Kommune.....	9
Status sygefravær marts 2025.....	11
Nøgletal på personaleområdet i 2024.....	13
Intern kriseordning 2025 - status.....	14
Status på Personalestrategi 2021-2025.....	15
Ny personalestrategi 2025-2030.....	16
Status på sammenlægningen af STU-skolerne.....	17
Gensidig orientering.....	18

## **Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen**

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

Afbud: René Juhl

## **Punkt 2: Orientering om igangsatte decentrale indsatser**

20-003248K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Hovedudvalget vil gerne anerkende de to indsatser og de flotte resultater, der blev præsenteret. Der vil blive lavet en kommunikation både internt og eksternt om tiltagene på dagtilbudsområdet i den kommende tid, mens kommunikationen om En fremtid på fuldtid vil afvente den opfølgende workshop der er planlagt til efteråret.

Udvalget vil fortsat være nysgerrige på tiltag der fremadrettet bliver afprøvet i andre dele af organisationen.

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

#### **Resume og sagens baggrund**

Hovedudvalget har besluttet at gennemføre to decentrale indsatser tilbage i primo 2024 vedrørende det tværkommunale samarbejde "En fremtid med fuldtid" (jf. møde 6. februar 2024) og afprøve mulighederne for at fleksible arbejdstider på dagsinstitutionsområdet (jf. møde 6. maj 2024).

#### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

#### **Behandling**

Hovedudvalget.

#### **Sagsfremstilling**

På mødet vil der blive givet en status på indsatserne der er gennemført på dagtilbudsområdet. Orienteringen bliver givet af Sandra Ostermann Høy, der er pædagogisk afdelingsleder i Børnehuset Engen.

indsatsen vedr. "En fremtid på fuldtid" bliver afsluttet den 10. april og på mødet bliver der givet en gennemgang af de indsatser og resultater der er opnået på hhv. Ældre- og Sundhedsområdet samt i Center 2.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 3: Ændring i administrationen i Center 1 og 2**

20-003248K

### **Beslutning**

Godkendt.

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Hovedudvalget skal, på baggrund af en orientering, godkende en ændring af reference forhold af det administrative personale i Center 1 og 2.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

På baggrund af udarbejdelsen af et nyt administrationsgrundlag i Center 1 og 2, er der udarbejdet et forslag om at overføre det administrative team fra Center 2 til Center 1, så medarbejderne der nu får direkte reference til centerchefen i Center 1.

Referatet fra det ekstraordinære MED-møde i Center 1 og 2 er med som bilag.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Referat fra fælles MED-udvalgsmøde - SVC2 og SVC1 - 26.3-25

## **Punkt 4: Planseminar 2025**

20-003248K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Kommunalbestyrelsen afholdte det årlige Planseminar den 27. og 28. marts 2025 og Direktionen giver en orientering om det udarbejdede materiale samt om drøftelserne på dagene.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Der gives en orientering på baggrund af det netop afholdte Planseminar.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 5: Orientering om den kommende direktørrekruttering**

25-003902

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

## **Resume og sagens baggrund**

Hovedudvalget får en orientering om den kommende direktørrekruttering, som gennemføres i efteråret 2025.

## **Indstillinger**

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

## **Behandling**

Hovedudvalget.

## **Sagsfremstilling**

Direktør Søren Ole Sørensen fratræder sin stilling med udgangen af december 2025 og processen for at rekruttere hans afløser er blevet igangsat.

Kalundborg Kommune har valgt at lave et samarbejde med rekrutteringsfirmaet Lundgaard Konsulenterne, hvor direktør Jakob Lundgaard vil drive processen.

Tidsplan:

2. juni, 8.00 – 16.00 Indledende interviewrunde (teamsmøder)

9. juni Konsulenten fremsender udkast til stillingsannonce samt job- og personprofil

20. juni Tilbage meldinger ift. profilen fremsendes senest.

Primo august Annoncering

19. september Deadline for ansøgninger

24. september, 8.15 – 9.15 Udvælgelsesmøde ift. 1. samtale (teamsmøde)

30. september, 08.30 - 16.30 1.interviewrunde

Uge 40/41 Referencer og test

Møde imellem de sidste ansøgere og kommunaldirektøren

8. oktober, 9.00 – 14.00 2. Interviewrunde

22. oktober Økonomiudvalg - Politisk godkendelse

29. oktober Kommunalbestyrelsen - Politisk godkendelse

1. januar 2026 Tiltrædelse

Ansættelsesudvalg:

- Økonomiudvalg
- Kommunaldirektør
- Direktør
- 3 chefer
- 3 medarbejderrepræsentanter

Interviewrunde (den 2. juni):

- Borgmesteren – individuelt 30 minutter
- Kommunaldirektøren – individuelt 45 minutter
- Direktionen – gruppeinterview 45 minutter
- Økonomiudvalget - gruppeinterview 45 minutter
- Relevante udvalgsformænd – individuelt 45 minutter
- Chefer der refererer til direktøren - gruppeinterview 60 minutter
- Repræsentanter for medarbejderne – gruppeinterview 60 minutter

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

# Punkt 6: Afprøvning af sundhedsordninger i Kalundborg Kommune

25-003510

## Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: René Juhl

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Sundhedsordninger målrettet kommunens medarbejdere bliver afprøvet i mindre skala for at afdække, om sundhedsordninger kan bidrage til at gøre kommunen til en endnu mere attraktiv arbejdsplads.

### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

I regi af Administrationsprogrammet har både ad hoc-medudvalget og den administrative chefgruppe drøftet, om sundhedsordninger målrettet kommunens medarbejdere kunne være en mulighed for at gøre de kommunale arbejdspladser stadig mere attraktive.

Flere lokale MED-udvalg har haft lignende drøftelser. Det gælder blandt andet for MED-udvalget i Fagcenter Børn og Familie, som har et ønske om at anvende geninvesteringssmidler fra Administrationsprogrammet til at afprøve en sundhedsordning. Der er i den forbindelse indhentet tilbud fra Falck Healthcare.

Ønsket fra Fagcenter Børn og Families MED-udvalg har været drøftet i den administrative chefgruppe. Den administrative chefgruppe vurderer, at tilbud om sundhedsordninger vil være attraktivt for medarbejderne i store dele af organisationen. Desuden har sundhedsordninger muligvis et potentiale ift. at reducere sygefravær. Effekterne ved at tilbyde sundhedsordninger er dog forbundet med stor usikkerhed. Dertil kommer, at tilbud om sundhedsordninger er relativt bekosteligt, og derfor ikke på kort sigt en mulighed i hele organisationen.

Den administrative chefgruppe ser derfor en fordel i, at sundhedsordninger afprøves i en afgrænset del af organisationen - gerne med start i Fagcenter Børn og Familie.

Den administrative chefgruppe bakker op om, at en videre afklaring af rammerne for afprøvning af sundhedsordninger sker i dialog med Hovedudvalget.

En afprøvning med ovenstående afsæt kunne rammesættes således:

Tilbud: Falck Healthcare tilbydes alle medarbejdere i den opgældende enhed (anslået årlig pris 2000 kr. pr. medarbejder)

Omfattede enheder: Fagcenter Børn og Familie ( ca. 105 medarbejdere).

Indholdet:

Aftalens indhold kan findes i det vedhæftede bilag.

Der monitoreres på:

- Brugen af ordningen (hvilket tilbud benyttes og i hvilket omfang)
- Medarbejdertilfredshed

- Personaleomsætning
- Sygefravær (korttids- og langtidsfravær)

Finansiering: Finansieringen i Børn og Familie sker ved brug af geninvesteringsmidler fra Administrationsprogrammet.

Tidshorisont: Det foreslås, at ordningen afprøves i et år - forventeligt fra medio 2025 til medio 2026.

Det skal påpeges, at en yderligere udbredelse efter afprøvning forventelig vil skulle ske på baggrund af et udbud.

## **Økonomiske konsekvenser**

De mulige økonomiske konsekvenser er beskrevet i sagsfremstillingen.

### **Bilag**

Falck Sundhed Plus Erhverv

## Punkt 7: Status sygefravær marts 2025

23-014162

### Beslutning

Drøftet.

Afbud: René Juhl

### Sagsfremstilling

## Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har besluttet, at der på alle møder i udvalget skal gives en status på arbejdet med sygefraværet i Kalundborg Kommune. Derfor præsenteres data om sygefraværet og aktiviteter siden sidste møde.

## Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller at status på sygefraværet drøftes.

## Behandling

Hovedudvalget.

## Sagsfremstilling

*Sygefravær april 2024-marts 2025 og marts 2025*

Det aktuelle sygefravær over de seneste 12 måneder (april 2024-marts 2025) er 6,1%. Sammenlignet med samme periode og for et år siden (april 2023-marts 2024) 6,4%. Dette er et fald på 0,3 procentpoint.

Sygefraværprocenten for marts måned 2025 lå på 7,1 % sammenlignet med 6,2 % i samme måned sidste år. Dette repræsenterer en stigning på 0,9 procentpoint. I marts 2025 udgjorde korttidsfraværet 3,4 % og langtidssygefraværet 3,7 %. (Bilag 1)

*Aktiviteter*

<i>Arbejdsplads</i>	<i>Aktivitet</i>	<i>Formål</i>	<i>Status</i>
Kalundborg Kommune	Kommunikationsplan for 2025 i samarbejde med team Kommunikation	Understøtte implementeringen af politik og sikre, at politikken bliver forankret i praksis i kommunen frem til den planlagte evaluering om et år.	I gang
Kalundborg Kommune	Samarbejde med Økonomistaben om notifikationer til lederne om medarbejdernes sygefravær	Give lederne relevante og rettidige informationer om medarbejdernes sygefravær, så de kan handle i overensstemmelse med politikken.	Afsluttet

Kalundborg Kommune	Samarbejde med Økonomistaben om at opdatere vejledninger til fraværsrapporter	Give lederne opdaterede vejledninger til at forstå fraværsrapporterne.	I gang
Kalundborg Kommune	Samarbejde med Personale og Forhandling	Sørge for ensretning i sygefraværsindsatsen og oparbejde vidensportal til evaluering af politikken.	I gang
Kalundborg Kommune	Oplæg og dialog om den nye politik om fravær pga. sygdom og psykologisk bistand til sygemeldte medarbejdere på personalejuridisk kursus for ledere	Give ledere kendskab til den nye politik og præsentere redskaber til at forebygge og håndtere sygefravær primært efter solopgangsmodellen.	I gang
Børn, Læring og Uddannelse	Levering af data hos ledergruppen hvert halve år, indtil seneste organisationsændringer er i LIS.	Styrke ledernes brug af data.	Afventer
Vej, Ejendom og Affald, Rengøring	Opfølgning på nyetablerede afdelinger.	Styrke forebyggelse og håndtering af sygefravær i opstart af nye afdelinger.	I gang
Det Sociale Voksenområde Center 1	Opfølgning med samarbejde om indsats.	Støtte reduktion og forebyggelse af sygefravær	I gang
Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnrehabilitering	Møde med niveau 3 lederne, hvor HR introducerer brugen af data som redskab til indsigt og dialog samt gennemgå fravær/nærvær-matrixen som dialogværktøj.	Styrke ledernes brug af data og dialog om fravær og nærvær med medarbejderne	I gang
Dagtilbud Nord	Opfølgning efter aftale med direktionen 1. kvartal 2025	Støtte reduktion og forebyggelse af sygefravær	Afventer
Dagtilbud Sydøst	Opfølgning til efterår 2025 om effekt af halv temadag i foråret 2025.	Støtte implementering af ny politik til lokal kontekst og styrke MED-udvalgets strategiske ståsted	Afventer.

## Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Bilag

Bilag 1

## **Punkt 8: Nøgletal på personaleområdet i 2024**

25-003682

### **Beslutning**

Tallene blev drøftet med et særligt fokus på tallene inden for personaleomsætningen.

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Indstilling om godkendelse og drøftelse af nøgletal på personaleområdet.

### **Indstillinger**

Kommunaldirektøren indstiller, at nøgletal om personalesammensætning, personaleomsætning, sygefravær, og antal uansøgte afskedigelser i 2024 drøftes.

### **Behandling**

Hovedudvalget, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

### **Sagsfremstilling**

Efter beslutning af afskaffelse af den årlige personalepolitiske redegørelse forelægges til drøftelse af Kalundborg Kommune som arbejdsplads nøgletal på personaleområdet i 2024.

Nøgletallene dækker

- Personalesammensætning, herunder løn og fordeling af elever
- Personaleomsætning
- Sygefravær
- Uansøgte afskedigelser

Nøgletal inden for hvert område fremgår af vedlagte bilag.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Bilag 1 Personalesammensætning

Bilag 2 Personaleomsætning

Bilag 3 Sygefravær

Bilag 4 Uansøgt afsked

## **Punkt 9: Intern kriseordning 2025 - status**

15-057465K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Kalundborg Kommunes interne kriseordning har fungeret i sin nuværende form siden 1. januar 2025 og Hovedudvalget får en status på ordningen.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Kalundborg Kommune valgte at hjemtage muligheden for krisesamtaler den 1. januar 2025, hvor vores interne krisepsykolog startede.

På mødet vil udvalget få præsenteret følgende data:

- Antallet af samtaler
- Årsager
- Områdeopdelt oversigt

På mødet vil den interne psykolog præsentere forslag til justeringer/præciseringer til ordningen, som Hovedudvalget får mulighed for at drøfte.

På baggrund af disse drøftelser vil evt. konkrete ændringer til ordningen blive præsenteret på august mødet.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 10: Status på Personalestrategi 2021-2025**

20-063542K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

I forbindelse med at der bliver udarbejdet en ny Personalestrategi for 2025-2030, skal Hovedudvalget have en orientering om de gennemførte indsatser fra den nuværende strategi, der løb fra 2021-2025.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget skal have en tilbagemelding på de gennemførte indsatser og aktiviteter fra Kalundborg Kommunes nuværende Personalestrategi, der løber fra 2021-2025.

Oversigten er med som bilag og den vil blive gennemgået på mødet.

Personalestrategien kan læses her:

[Personalestrategi\\_2021-2025.cdr](#)

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Status på indsatserne i Personalestrategien 2021

# Punkt 11: Ny personalestrategi 2025-2030

24-013503

## Beslutning

Sagen kommer på til august-mødet, hvor den endelige strategi inkl. konkrete tiltag og gode historier er færdig.

Afbud: René Juhl

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

En arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget har udarbejdet et forslag til Kalundborg Kommunes nye personalestrategi, som løber fra 2025-2030.

### Indstillinger

Arbejdsgruppen indstiller at strategien godkendes.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Arbejdsgruppen nedsat af HU har i løbet af 1. kvartal 2025 arbejdet med at formulere Kalundborg Kommunes nye personalestrategi 2025-2030.

Indholdet og indsatserne er løbende blevet kvalificeret af ledergrupper og MED-udvalg.

I strategien vil der - ligesom i de to foregående strategier - blive beskrevet en række "gode historier" der understøtter indsatserne. Disse er ikke identificeret endnu.

Derudover vil der komme en række faktabokse, som understøtter indholdet. Eksemplar på dette kunne være:

- Indledningen: data på antal ansatte, antal overenskomster, vores 5 værdier
- Tiltrækning og Tilknytning: antal på pension de næste 5 år
- Flexibilitet og Muligheder: Præcisering af de undersøgelser vi refererer til

Efter godkendelsen af strategien skal der udarbejdes en kommunikationsplan, som skal indeholde en plan for hvilke medier og platforme strategien skal formidles på.

### Økonomiske konsekvenser

Ingen.

### Bilag

udkast personalestrategi april HU

## **Punkt 12: Status på sammenlægningen af STU-skolerne**

25-004899

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

## **Resume og sagens baggrund**

Status på sammenlægningen af STU skolerne ved CSU Kalundborg og STU ved Kathøj/Svallerup.

## **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

## **Behandling**

Hovedudvalg.

## **Sagsfremstilling**

Kommunalbestyrelsen har i forbindelse med budget 2025 besluttet at sammenlægge STU skolerne. Det betyder, at STU skolerne samles under en fælles ledelse i 2025. Der er på den baggrund indarbejdet en budgetreduktion på 300.000 kr. i 2025 og fra 2026 og frem udgør beløbet 500.000 kr. årligt.

Den politiske beslutning er drøftet i lokale MED udvalg på STU skolerne ved CSU Kalundborg og STU Kathøj/Svallerup. I forlængelse af de indledende MED drøftelser, så er der nedsat en fælles arbejdsgruppe med ledelses- og medarbejder repræsentanter fra STU skolerne ved CSU Kalundborg og STU Kathøj/Svallerup. Arbejdsgruppen drøfter blandt andet proces og praktiske forhold vedrørende sammenlægningen.

Arbejdsgruppen har planlagt en række møder frem mod sommerferien 2025. Personalet fra begge STU skoler har afholdt personalemøder sammen, hvor de fysiske rammer på de to matrikler CSU Lundvej og Elmegade er blevet præsenteret.

Ledelsesstrukturen samt valg af tillidsrepræsentanter er på nuværende tidspunkt afklaret. Der vil ved næste valgperiode blive valgt en ny fælles AMR. Frem mod ordinært AMR valg vil AMR fra CSU Kalundborg i mellemprioriteten dække begge afdelinger.

Personalet har deltaget i en fælles arbejdsdag på Røsnæs strandhotel. Temaet på den fælles arbejdsdag er positiv opmærksomhed på respektive styrkepositioner samt hvilke specialfunktioner som man løser på de respektive STU tilbud, således det fælles STU tilbud tilrettelægges bedst muligt.

Der er en sideløbende proces omkring indskrivning pr. 1. august 2025, takster, overgang til kommunal rengøring etc. Der er en særlig opmærksomhed på at skabe bæredygtige rammer for fremtidens fælles STU i Kalundborg Kommune. Eksempelvis ved at budgetter fra begge STU tilbud bliver til ét samlet driftsbudget, som danner grundlag for driften efter 1. august 2025.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 13: Gensidig orientering**

### **Beslutning**

-

Afbud: René Juhl

### **Sagsfremstilling**

#### **Arbejdsmiljø (fast punkt)**

#### **MED uddannelse (fast punkt)**

Orientering om nye projekter (fast punkt)