

# REFERAT Hovedudvalget d. 07-05-2026

**Mødedato** Torsdag d. 07. maj 2026 kl. 13:00

**Mødested** Rådhuset

**Mødedeltagere** Michel van der Linden, Ane-Marie Larsen, Michael Gravesen, Anne Øster Hjortshøj, Charlotte Due, Lene Mikkelsen (Afbud), Mette Baltersen Isen, Frank Byberg, Martin Damm (teamleder) (Afbud), Jan Lysgaard Thomsen, Mette Buhr Andersen, Rene Juhl, Helle Vestergaard, Anita Rathje, Thomas Knudsen (Afbud), Trine Rud

## Indholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| Bemærkninger til dagsordenen.....  | 3  |
| Betydningen af AI og teknologi for arbejdsmiljø, personaleforhold, arbejdsforhold og samarbejde... | 4  |
| Planseminar 2026.....  | 6  |
| Drøftelse af nøgletal på personaleområdet i 2025.....  | 7  |
| Evaluerings af fleksible arbejdstider i Kalundborg Kommune.....                                    | 9  |
| Drøftelse af langtidssygdomspuljen.....  | 11 |
| 3-årig handleplan for arbejdsmiljøindsats 2026-2028.....   | 13 |
| Status på to Ad-hoc MED-udvalg.....  | 15 |
| Gennemsyn af procedureretningslinjer og forretningsorden for Hovedudvalget.....                    | 16 |
| Jubilæumsretningslinjer i Kalundborg Kommune.....  | 18 |
| Orientering om Køns sammensætning 2025 (tidl. Ligestillingsredegørelse).....                       | 20 |
| AKUT- midler 2026 - aktiviteter.....   | 21 |
| Gensidig orientering.....  | 23 |

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

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

### **Sagsfremstilling**

## **Punkt 2: Betydningen af AI og teknologi for arbejdsmiljø, personaleforhold, arbejdsforhold og samarbejde**

26-004954

### **Beslutning**

Sagen tages til efterretning og emnet blev drøftet.

Hovedudvalget er meget opmærksomme på, at når vi implementerer nye teknologier, skal der foretages en drøftelse i de respektive lokale MED-udvalg forud for implementeringen.

Ved nye tværgående teknologi-indsatser skal det fremover sikres, at Hovedudvalget bliver orienteret og involveret om indsatsen i opstartsfasen.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Hovedudvalget har ønsket en sag om betydningen af kunstig intelligens (AI) og teknologi i bred forstand set i forhold til MED-samarbejdets fire grundsten. Sagen baseres på eksisterende kommunale AI-løsninger samt nationale materialer fra BFA og Fremfærd.

### **Indstillinger**

Kommunaldirektøren indstiller, at Hovedudvalget:

1. Tager information om AI løsninger i Kalundborg Kommune til efterretning.
2. Drøfter, hvordan Hovedudvalget ønsker at arbejde videre med dialog og eventuelle opmærksomhedspunkter i relation til AI og teknologi.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Digitalisering, teknologi og i stigende grad kunstig intelligens indgår allerede i det daglige arbejde i Kalundborg Kommune. Der anvendes i dag flere AI-understøttede løsninger, bl.a. til mødereferater, oversættelse, ruteplanlægning, informationsøgning og administrative opgaver. Et samlet overblik over eksisterende AI-løsninger i kommunen er vedlagt sagen. (Bilag 1)

Udviklingen rummer både potentialer og udfordringer, som har betydning for arbejdsmiljø, personaleforhold, arbejdsforhold og samarbejde – de fire grundsten i MED-samarbejdet. Teknologi kan bidrage til effektivisering, kvalitet og faglig understøttelse, men kan samtidig påvirke arbejdets indhold, kompetencekrav, samarbejdsformer og trivsel.

Publikationen *Husk arbejdsmiljøet, når I tager teknologi i brug* fra BFA peger på, at teknologiske løsninger bør indføres systematisk og med tidlig inddragelse af medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationen. Der lægges vægt på klare rammer, kompetenceudvikling, ledelsesmæssig opmærksomhed og løbende dialog om konsekvenser for arbejdsmiljø og arbejdets organisering. (Bilag 2)

Materialet fra Fremfærd – *Kunstig intelligens der styrker velfærden* – understøtter behovet for en bred og løbende dialog om AI i kommuner. Materialet fremhæver, at AI kan styrke kvalitet, effektivitet og faglighed, men også kan medføre risici i arbejdsmiljøet i bred forstand. Fremfærd peger på MED-systemet som et centralt forum for dialog, fælles afklaring og forventningsafstemning. (Bilag 3)

Et sammendrag af publikationen er vedlagt og på den baggrund vurderes det relevant, at Hovedudvalget forholder sig samlet til, hvilken betydning AI og teknologi har – og fremadrettet kan få – for MED-samarbejdets kerneområder. (Bilag 4) Dette gælder særligt i lyset af, at det fremgår af MED-aftalen, at arbejdsmiljøet skal indtænkes så tidligt som muligt i relevante sammenhænge, herunder ved indførelse af ny teknologi (side 15 i MED-aftalen Kalundborg Kommune). Drøftelsen kan danne grundlag for eventuelle fælles principper, videre dialog i MED-organisationen eller kobling til eksisterende retningslinjer og arbejdsmiljøindsatser.

## **Økonomiske konsekvenser**

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

### **Bilag**

Bilag 1 AI-løsninger i Kalundborg Kommune

Bilag 2 bfa-husk-arbejdsmiljøet-teknologi

Bilag 3 Fremfærd AI der styrker velfærden

Bilag 4 sammendrag - drøftelse HU og teknologi

## **Punkt 3: Planseminar 2026**

20-003248K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Kommunalbestyrelsen afholdte det årlige Planseminar den 26. og 27. marts 2026 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 afholdte Planseminar i marts 2026.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

## **Punkt 4: Drøftelse af nøgletal på personaleområdet i 2025**

26-003748

### **Beslutning**

Nøgletallene blev drøftet.

Udvalget drøftede vigtigheden af at vi har de nødvendige faglige kompetencer på de forskellige fagområder, hvorfor det er afgørende at vi fastholder og udvikler indsatserne vedr. tilknytning- og tiltrækningsstrategierne i hele kommunen. Derudover anbefales det også at indsatserne på sygefraværsområdet fastholdes og udvikles.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

### **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 2025 drøftes.

#### **Behandling**

Direktion, Hovedudvalget, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

#### **Sagsfremstilling**

Nøgletallene giver et samlet overblik over centrale forhold vedrørende Kalundborg Kommune som arbejdsplads i 2025 og indgår som led i den løbende opfølgning på udviklingen på personaleområdet.

Nøgletallene dækker

- Personalesammensætning
- Personaleomsætning
- Sygefravær
- Uansøgte afskedigelser

Nøgletal inden for hvert område fremgår af vedlagte bilag.

#### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

#### **Sagens forløb**

20/04/2026 Direktionen

Anbefales.

#### **Bilag**

Bilag 1 Personalesammensætning

Bilag 2 Personaleomsætning

Bilag 3 Sygefravær

Bilag 4 Uansøgt afsked...

# Punkt 5: Evaluering af fleksible arbejdstider i Kalundborg Kommune

22-001199

## Beslutning

Drøftet.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

I forlængelse af arbejdet med sikre at Kalundborg Kommune er en attraktiv arbejdsplads for alle, får Hovedudvalget nu en tilbagemelding på de indsatser der har været igangsat bredt i organisationen ift. at sikre fleksible arbejdsvilkår og arbejdstider.

### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Kalundborg Kommune har gennem de seneste år arbejdet strategisk med at skabe og udvikle attraktive arbejdspladser i hele organisationen. Som led i denne indsats indledte vi et samarbejde med KL og Komponent i efteråret 2023, hvor vi blandt andet fik udarbejdet en rapport, der identificerer de parametre, som medarbejdere og ledere vurderer som væsentlige for etableringen af attraktive arbejdspladser. En central faktor på tværs af alder, anciennitet og faglighed var fleksibilitet.

På baggrund af dette har vi iværksat flere initiativer på tværs af organisationen, med det formål at sikre, at vores medarbejdere oplever reel fleksibilitet både i deres arbejde og arbejdstid.

Der gives her en status på indsatserne på Administrations-området, Dagtilbudsområdet, Ældreområdet samt Det specialiserede voksenområde.

Administrationen:

Frem mod 1. januar 2025 har der været arbejdet med at skabe rammerne for en Fleksibel 4-dags arbejdsuge for medarbejderne på Rådhuset samt Jobcenteret.

Ordnningen har nu været i drift siden 1. januar 2025 og der er netop gennemført en evaluering for hhv. medarbejderne og lederne.

80% af medarbejderne fortæller at ordningen har påvirket deres arbejdssituation positivt eller meget positivt. 94% af medarbejderne tilkendegiver at de tilfredse eller meget tilfredse med ordningen.

Samtidig viser evalueringen at man ikke oplever at ordningen har påvirket samarbejdet med kolleger og leder negativt, ligesom det heller ikke har påvirket kerneopgaven ift. borgerbetjeningen negativt.

Det samlede resultatet fra evalueringerne er vedhæftet som bilag.

Dagtilbudsområdet:

I dagtilbudsområde Sydøst drøftes der løbende om fleksibel arbejdstid i ledelsesteamet, hvor det er et fast punkt på møderne. Lederne fortæller, at dialogen i medarbejdergrupperne giver gode og konstruktive samtaler, hvor medarbejderne selv bringes i spil, og hvor konkrete behov og muligheder drøftes.

De har flere mindre enheder, og det kan udfordre mulighederne for større fleksibilitet. Alligevel oplever de, at dialogen i husene har gjort medarbejderne mere opmærksomme på hinanden og på, hvordan de kan være fleksible i hverdagen.

De arbejder videre med drøftelserne og udvikler løbende praksis i takt med de nye erfaringer.

I dagtilbudsområde Nordvest er tilbagemeldingen at 9 ud af 11 børnehuse alle har haft et forløb hvor de har arbejdet med fleksibelt skema. Processen har været god og resultatet tilfredsstillende. Flere steder har det ikke haft den store betydning, da medarbejderne i forvejen har oplevet at deres ønsker til mødeplan har kunnet imødekommes – i større eller mindre grad.

MED-udvalget er orienteret om fleksibel arbejdstid og forventninger til implementering.

Ældreområdet:

På ældreområdet har de arbejdet med at tilpasse arbejdstiderne løbende og på den måde formår de at opfylde de fleste ønsker fra medarbejderne. Denne indsats har stor betydning ift. at fastholde et fokus på tilknytning.

Derudover har de oplevet stor succes med at arbejde målrettet med delte vagter, senere mødetider, indflydelse på faste rolleplaner samt muligheden for at få korte og lange dage.

Der er et konstant fokus på arbejdsmiljø og lederne forsøger at tage de hensyn der er mulige, for alle medarbejdere.

Det specialiserede voksenområde:

På det specialiserede voksenområde arbejder de målrettet med tjenestetidsplanlægning i samarbejde med medarbejderne på individniveau, som arbejdstidsaftalens bestemmelser foreskriver. Og det fungerer rigtig godt – medarbejderne får, som udgangspunkt, de ønsker for arbejdstid – de beder om og kan ved behov for en akut fridag også for det meste imødekommes på det. Dette betyder, at behov for en fridag bliver en fridag og ikke som tidligere, en sygedag.

Dernæst er de i færd med et projekt sammen med IT og Lønteamet, ift. at få AI til at understøtte vores tjenestetidsplanlægning fortsat med medarbejder ønsker som udgangspunkt, men samtidig med et system der kan tage højde for ferieregler, overenskomster og arbejdstidsaftalens bestemmelser – og yderligt skal systemet kunne generere tjenestetidsplaner teknisk, så vi kan bruge vores fagfaglige ressourcer på drift og ikke administration.

Derudover er der netop underskrevet en aftale med Socialpædagerne SL, hvor deres medlemmer har mulighed for at arbejde i 15 timers vagter i weekenderne, og derved nedsættes antallet af arbejdsweekender til hver 3., 4. eller 5. weekend – dette alt efter hvor mange medarbejdere, der tilslutter sig aftalen under SL. En aftale der får afgørende betydning for Center 1's muligheder for tiltrækning og tilknytning af medarbejderne. Ud over dette, giver det en enestående faglig mulighed for at kunne sammensætte den pædagogiske praksis til at indeholde flere aktiviteter i weekenden, der ikke er afhængig af tid. Dette vil helst sikkert også øge arbejdsglæden og skabe meningsfuldhed hos medarbejderne. Samme aftalevilkår drøftes med FOA.

## **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

### **Bilag**

Rapport-ledere fleksibel 4dags uge

Rapport-medarbejdere fleksibel 4dags uge

## Punkt 6: Drøftelse af langtidssygdomspuljen

23-013392

### Beslutning

Sagen blev drøftet og medarbejdersidens tilbagemelding er, at de stadigvæk ser en værdi i at have puljen og dermed ikke kan støtte at nedlægge den, ligesom de heller ikke kan støtte at tage midler fra puljen til besparelsen jf. opgavebortfald.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

### Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune har i dag en langtidssygdomspulje, der kompenserer enhederne ved langtidssygdom. Direktionen har på møde den 15. december 2025 drøftet puljens fremtid, ligesom der blev foretaget en drøftelse på Hovedudvalgets møde den 5. marts 2026 og på et Niveau 2 ledermøde den 21. april 2026. Der skal nu tages en opsamlende drøftelse i Hovedudvalget.

### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Langtidssygdomspuljen er en økonomisk ordning, der skal hjælpe enheder med at håndtere udgifter ved længerevarende sygdom. Puljen er oprindeligt etableret som et solidarisk sikkerhedsnet, særligt målrettet mindre enheder. Kommunens organisering og enhedsstørrelser har siden ændret sig væsentligt.

Organisationsstaben og Økonomistabens fælles notat viser, at puljen kun i begrænset omfang understøtter kommunens sygefraværspolitik, som har fokus på tidlig indsats, forebyggelse og fastholdelse. Samtidig er ordningen administrativt tung og svækker sammenhængen mellem fravær og den daglige drift. En forespørgsel hos et bredt udsnit blandt partnerskabsholderne, viser at mange ønsker en forenkling af ordningen eller en afskaffelse, hvor budgettet tilbageføres til enhederne.

Fordele ved at afskaffe langtidssygdomspuljen:

- Styrkelse af den tidlige indsats i tråd med sygefraværspolitikken.
- Incitament for ledelser til at forebygge frem for at håndtere langvarige forløb.
- Bedre sammenhæng mellem fravær og drift – mere gennemsig finansiering.
- Understøttelse af en kultur, hvor fravær håndteres som en integreret del af ledelsesopgaven.
- Harmonisering med praksis i sammenlignelige kommuner – ingen af de omtalte ERFA- eller nabokommuner har en pulje af denne type.

Udfordringer ved at afskaffe langtidssygdomspuljen:

- Enheder kan opleve større økonomisk usikkerhed ved længerevarende sygdom.

På den baggrund foreslås puljen afskaffet.

I Økonomiaftalen for 2024 mellem regeringen og KL fremgår det at kommunerne skal reducere udgifter til administration med 0,7 mio. kr. i 2024. Arbejdet med at finde besparelserne er i Kalundborg Kommune sket i to spor. Et spor med opgavebortfald og et spor med nedlæggelse af stillinger via et administrationsprojekt.

Hvis langtidssygdomspuljen bliver nedlagt, kan en del af midlerne indgå i besparelserne med overskriften opgavebortfald.

På baggrund af tidligere drøftelser i Direktionen, hos Niveau 2 lederne og tidligere i Hovedudvalget, skal forslaget drøftes igen, før der træffes endelig beslutning.

## **Økonomiske konsekvenser**

Afskaffelse af langtidssygdomspuljen vurderes samlet set at være udgiftsneutral.

### **Bilag**

Langtidssygdomspuljen - forbrug og bidrag

Notat om langtidssygdomspulje HR og ØK

# Punkt 7: 3-årig handleplan for arbejdsmiljøindsats 2026-2028

25-013575

## Beslutning

Sagen blev drøftet og den 3-årige handleplan blev godkendt, ligesom statussen på arbejdsmiljøgruppernes handleplaner blev taget til efterretning. Der bliver givet en ny status på handleplanerne på december mødet.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal drøfte den 3-årige handleplan for arbejdsmiljøindsatsen i perioden 2026-2028. Den 3-årige handleplan skal fungere som et strategisk styringsredskab for Hovedudvalget for at sikre sammenhæng mellem 3i1-måling, lokale handleplaner, fælles prioriteringer og opfølgning. Udvalget skal desuden forholde sig til status på arbejdsmiljøgruppernes handleplaner, som udarbejdes på baggrund af arbejdsstedernes APV-rapporter fra 3i1-målingen.

### Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller drøftelse af:

1. Den 3-årige handleplan for arbejdsmiljøindsatsen 2026-2028 og årshjul for 2026
2. Status på arbejdsmiljøgruppernes handleplaner

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

*Formål med den 3-årige handleplan*

Formålet med handleplanen er at styrke den systematiske, forebyggende og strategiske arbejdsmiljøindsats gennem prioriteringer, fælles rammer og en klar rollefordeling mellem Hovedudvalget, MED-udvalg og arbejdsgruppen nedsat i Hovedudvalget.

Handleplanen understøtter Hovedudvalgets ansvar for at:

- koordinere og prioritere arbejdsmiljøindsatsen på tværs af organisationen,
- følge op på arbejdspladsernes arbejdsmiljøarbejde og handleplaner,
- kvalificere dialogen om arbejdsmiljø i MED-organisationen, herunder MED-redegørelser forud for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Dette sker i overensstemmelse med MED-aftalens rammer. (Bilag 1)

*Overordnede indsatsområder 2026-2028*

På baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2026 foreslås følgende overordnede indsatsområder for perioden:

- Krænkende handlinger, herunder arbejdsrelateret vold og trusler
- Balance mellem krav og ressourcer, herunder arbejdspress, prioritering og organisatoriske rammer
- Indflydelse i beslutninger om forandringer

*Årshjul og opfølgning i 2026*

Handleplanen operationaliseres gennem et årshjul for 2026, som beskriver:

- Hovedudvalgets løbende drøftelser og opfølgning
- MED-organisationens arbejde med handleplaner og MED-redegørelser
- Arbejdsgruppens rolle i at understøtte med materialer og læring

Årshjulet skal skabe et fælles overblik over ansvar og tidspunkter for opfølgning. (Bilag 2)

*Status på arbejdsmiljøgruppernes handleplaner*

På baggrund af arbejdsstedernes APV-rapporter er arbejdsmiljøgrupperne igang med at udarbejde handleplaner. Hovedudvalget drøfter status på arbejdet med handleplanerne med henblik på at få et samlet overblik (bilag 3).

## **Økonomiske konsekvenser**

Drøftelsen har ingen umiddelbare økonomiske konsekvenser, da planlagte uddannelsesdage er budgetteret via Hovedudvalgets puljer. Eventuel anvendelse af eksterne kompetencer behandles i særskilte sager, hvis relevant.

## **Bilag**

Handleplan 3-årige arbejdsmiljøindsats.docx

Bilag 2 Årshjul arbejdsmiljøindsats 2026.pptx

Status handleplaner 23. april 2026

## **Punkt 8: Status på to Ad-hoc MED-udvalg**

20-003248K

### **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Hovedudvalget skal på deres møde have en orientering fra de to nedsatte ad-hoc MED-udvalg for hhv. Administrationen og Ældre- og sundhedsreformen.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Der er pt. nedsat to ad-hoc MED-udvalg, og Hovedudvalget skal have en status på deres arbejde.

Det ene ad-hoc MED-udvalg blev nedsat ifm. arbejdet med Administrationsprogrammet og har efterfølgende også været i spil ift. arbejdet med Fleksibel 4-dags arbejdsuge samt Rådhusbyggeriet.

Den andet ad-hoc MED-udvalg blev nedsat ifm. arbejdet med og implementeringen af Ældre- og sundhedsreformen.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen.

# Punkt 9: Gennemsyn af procedureretningslinjer og forretningsordenen for Hovedudvalget

24-001353

## Beslutning

Sagen blev godkendt og den nedsatte arbejdsgruppe bliver indkaldt.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har ansvaret for de overordnede rammer for MED-samarbejdet, herunder procedureretningslinjer og forretningsordenen. Procedureretningslinjer fastlægger, hvornår og hvordan væsentlige arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold drøftes, mens forretningsordenen regulerer en del af tilrettelæggelsen af udvalgsarbejdet. Det foreslås, at begge dele tages til gennemsyn, og at der nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på eventuelle justeringer.

### Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller, at Hovedudvalget beslutter:

1. At procedureretningslinjerne og forretningsordenen for Hovedudvalget tages til gennemsyn.
2. At der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentation fra ledelses- og medarbejdersiden til at gennemføre gennemsynet og fremlægge forslag til eventuelle ændringer for Hovedudvalget.

### Behandling

Hovedudvalget.

### Sagsfremstilling

Hovedudvalget har i henhold til MED-aftalen ansvaret for at fastlægge, fortolke og løbende vedligeholde de overordnede rammer for MED-samarbejdet i kommunen. Dette omfatter bl.a. procedureretningslinjer samt forretningsordenen for Hovedudvalgets arbejde.

#### *Procedureretningslinjer*

Procedureretningslinjer er udtryk for medbestemmelse og fastlægger, hvornår og hvordan ledelse og medarbejderrepræsentanter informeres og drøfter væsentlige arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, fx i forbindelse med budget, større omstillinger og personalepolitik. Retningslinjer vedtaget i Hovedudvalget gælder for hele kommunen, og Hovedudvalget skal evaluere procedureretningslinjerne, når en af parterne ønsker det. HR & Udvikling anbefaler, at procedureretningslinjerne evalueres med henblik på at vurdere, om Hovedudvalget systematisk arbejder i overensstemmelse med de beskrevne procedurer. Retningslinjerne er senest dateret 2011, hvorfor et eftersyn vurderes rettidigt. En ajourføring vil samtidig sikre, at MED-grunduddannelsen tager udgangspunkt i et retvisende materiale, styrke introduktionen til Hovedudvalgets og resten af MED-organisationens systematiske arbejde samt sikre, at der fortsat henvises til gældende og eksisterende retningslinjer i MED-organisationen i procedureretningslinjerne. (Bilag 1)

#### *Forretningsorden*

Forretningsordenen fastlægger de praktiske og organisatoriske rammer for arbejdet i udvalgene i MED-organisationen, herunder regler for mødeplanlægning, dagsordener, referater og opfølgning. En tydelig og ajourført forretningsorden bidrager til et velfungerende og tillidsfuldt MED-samarbejde og understøtter en klar struktur for udvalgsarbejdet. Forretningsordenen fremgår af bilag 3 i MED-aftalen i Kalundborg Kommune og er vedlagt som notat, og det er beskrevet ordenen skal evalueres årligt. (Bilag 2)

På den baggrund foreslås det, at procedureretningslinjerne og forretningsordenen for Hovedudvalget tages samlet til gennemsyn, og at der nedsættes en arbejdsgruppe, som får til opgave at gennemgå materialet og komme med forslag til evt. justeringer.

## **Økonomiske konsekvenser**

Sagen har ingen økonomiske konsekvenser.

## **Bilag**

Bilag 1 Procedureretningslinjer

Bilag 2 Forretningsorden i MED-organisationen

# Punkt 10: Jubilæumsretningslinjer i Kalundborg Kommune

20-003248K

## Beslutning

Sagen sendes tilbage til arbejdsgruppen, som udarbejder et nyt forslag.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

## Sagsfremstilling

### Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har tidligere besluttet at der skulle laves en gennemgang af vores nuværende jubilæumsretningslinjer og den nedsatte arbejdsgruppe har nu udarbejdet et forslag, som udvalget skal drøfte.

### Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

### Behandling

Hovedudvalget.

## Sagsfremstilling

Den nedsatte arbejdsgruppe har undersøgt og kigget på mulighederne for at justere de nuværende retningslinjer (som er med som bilag) og er kommet frem til følgende anbefalinger:

Gratialer:

Efter at have sammenlignet os med vores omegnskommuner, hvor vi kan se at vi generelt har en bedre ordning, anbefales det at vi fastholder vores prisniveau for hhv. 25, 40 og 50 års jubilæum.

10 års jubilæum - decentralt:

Som en del af vores tilknytningsindsats til Kalundborg Kommune anbefaler arbejdsgruppen, at der tages en drøftelse af hvordan man kan fejre/markere medarbejdernes 10 års jubilæum.

Anbefalingen går på, at der foretages en drøftelse i de lokale MED-udvalg ift. hvordan man på de enkelte arbejdspladser kan markere disse jubilæer. Drøftelsen skal foretages lokalt, af respekt for mangfoldigheden af vores mange arbejdspladser og mulighederne for at fejre medarbejderne. Men anbefalingen skal være tydelig vedr. vigtigheden af at prioritere dette lokalt.

10 års jubilæum - centralt:

For at understøtte tilknytningsindsatsen og sammenhængskraften i Kalundborg Kommune foreslår arbejdsgruppen, at der to gange om året afholdes en fælles fejring af alle 10 års jubilæarerne i Kalundborg Kommune.

Hovedudvalget skal være vært for arrangementerne, som skal afholdes i enten Kalundborg eller Gørlev.

Forslag til program:

Arrangementerne skal være fra 14.00 - 16.00 og deltagerne skal have mulighed for tjenestefrihed til at deltage.

Der vil blive serveret en let anretning og der vil være et musikalsk indslag, evt. ved Musisk skole. Der holdes en tale ved formand og næstformand i udvalget, ligesom der vil være et kort oplæg om et tidsrelevant emne.

Ifølge data fra Løn kan vi forvente at 140 personer har 10 års jubilæum i 2026 og 155 personer har det i 2027.

Efter drøftelsen i Hovedudvalget vil de nuværende retningslinjer blive opdateret og sendt til endelig godkendelse i Hovedudvalget og i Økonomiudvalget.

## **Økonomiske konsekvenser**

Udgifter til fejningsarrangementer foreslås afholdt af intern pulje.

### **Bilag**

Retningslinje jubilæer og fratrædelse

# **Punkt 11: Orientering om Køns sammensætning 2025 (tidl. Ligestillingsredegørelse)**

17-036365K

## **Beslutning**

Taget til efterretning.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

## **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Offentlige institutioner og virksomheder med 50 eller flere medarbejdere, som er omfattet af ligestillingslovens § 11, er forpligtede til at indberette køns sammensætningen i deres øverste ledelsesorgan/bestyrelse og/eller de øverste ledelsesniveauer hvert andet år jf. ligestillingslovens § 11.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at Køns sammensætning 2025 tages til efterretning.

### **Behandling**

Direktionen, Hovedudvalget, Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

### **Sagsfremstilling**

Formålet med indberetningen er at kunne sikre gennemsigtighed omkring kønsfordeling i de øverste ledelsesniveauer samt mulighed for at sammenligne og følge kommunens fokus på køns sammensætning i henhold til ligestillingslovens § 11, herunder at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, ved at sikre en afbalanceret repræsentation af køn i kommunens ledelsesniveauer.

Køns sammensætningen viser fordelingen af antallet af kvinde og mænd på ledelsesniveauet i Kalundborg Kommune.

I Kalundborg Kommune er kønsfordelingen i de øverste ledelsesniveauer 43,58 pct. (17) mænd og 56,42 pct. (22) kvinder.

Køns sammensætningen betragtes som ligelig, når hvert køn er repræsenteret med en andel på mindst 40 pct. Det betyder at Kalundborg Kommune har en ligelig køns sammensætning i de øverste ledelsesniveauer og er derfor ikke forpligtede til at opstille måltal.

Tallene er oplyst via Kalundborg Kommunes organisationsdiagram.

### **Økonomiske konsekvenser**

Ingen økonomiske konsekvenser.

### **Sagens forløb**

27/04/2026 Direktionen

Taget til efterretning.

Afbud: Thomas Knudsen

### **Bilag**

Indberetningsskema - Køns sammensætning 2025

## **Punkt 12: AKUT- midler 2026 - aktiviteter**

25-011383

### **Beslutning**

Godkendt.

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

### **Sagsfremstilling**

### **Resume og sagens baggrund**

Ved overenskomstforhandlingerne i 2024 blev det aftalt, at der i alle kommuner i overenskomstperioden (O.24-perioden) skulle afsættes midler til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

### **Indstillinger**

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

### **Behandling**

Hovedudvalget.

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget tog på mødet den 29. oktober 2025 den første drøftelse ift. anvendelsen af AKUT-midlerne for 2026. På baggrund af drøftelsen i udvalget har den nedsatte arbejdsgruppe udarbejdet følgende forslag til emner og aktiviteter i 2026.

Medarbejdersiden i HU deltager i Folkemødet på Bornholm den 11. juni 2026.

Udgifter til transport og forplejning ca. 15.500 kr.

AKUT-arrangement - "Kick off".

Deltagere: Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

Tid: Mandag den 14. september 2026, kl. 8.00 - 15.30.

Sted: Gørlev Hallen

Program

Oplæg v. Sanne Nickolajsen

Tema: MED, medinddragelse, roller mm.

Oplæg v. Thomas Milsted

Tema: Retfærdighed, indflydelse og mening.

Oplæg v. Chris MacDonald

Tema: Hvad betyder relationer for vores trivsel?

Ovenstående temaer læner sig op ad nogle af de emner og udfordringer som medarbejderne i Kalundborg Kommune har givet udtryk for i 3-i-1 måling som er gennemført i Kalundborg Kommune i foråret 2026. Arrangementet er tænkt som en

del af en 3-trins raket, der skal kickstarte de emner og temaer der skal arbejdes med på den supplerende arbejdsmiljødag og formand/næstformandsmødet i efteråret 2026.

## **Økonomiske konsekvenser**

Deltagelse i folkemøde på Bornholm - medarbejdersiden i HU: Ca. 15.500 kr.

AKUT-arrangement - "Kick off": Ca. 124.000 kr.

I alt: ca. 139.500 kr.

## **Punkt 13: Gensidig orientering**

### **Beslutning**

E-læring om beredskabet

Kalundborg Kommune har fået lavet et e-læringsmodul på 10-15 min om beredskab målrettet alle medarbejdere. Hensigten er at give alle medarbejdere i Kalundborg Kommune en grundlæggende tryghed ved kommunens beredskab og bedre forståelse af deres egen rolle, hvis en større hændelse indtræffer.

Modulet fungerer på både PC og mobil og vil være tilgængeligt for medarbejdere med varierende læsefærdigheder og uddannelsesmæssig baggrund.

Modulet er bygget op om tre enkle spørgsmål: Hvad har vi som kommune forberedt/hvad er kommunens rolle i beredskab? Hvad betyder det for mig som medarbejder? Hvor finder jeg mere information?

Nyt MUS - arbejdsgruppe

Afbud: Lene Mikkelsen, Martin Damm (teamleder), Thomas Knudsen

### **Sagsfremstilling**

**Arbejds miljø (fast punkt)**

**MED uddannelse (fast punkt)**

**Orientering om nye projekter (fast punkt)**