

REFERAT Hovedudvalget d. 05-03-2026

Mødedato Torsdag d. 05. marts 2026 kl. 13:00

Mødested Rådhuset

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

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Evaluering af intern kriseordning.....	4
Status sygefravær.....	5
3i1-måling 2026 - resultater.....	7
Afholdelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026.....	8
MED og organisationsændringer - dagtilbudsområdet.....	10
Langtidssygdomspuljen.....	11
Internationalisering i Kalundborg Kommune.....	13
Drøftelse af lokal løndannelse 2026.....	14
Gensidig orientering.....	16

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Afbud: Thomas Knudsen

Sagsfremstilling

Punkt 2: Evaluering af intern kriseordning

15-057465K

Beslutning

Sagen blev drøftet.

Udvalget er optaget af, at vi fremover skal sikre at der ikke træffes beslutninger om en medarbejder kan blive tilbudt samtaler eller ej, uden at medarbejderen er orienteret om det.

Den samlede ordning, herunder økonomien bliver evalueret primo 2027.

Afbud: Thomas Knudsen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommunes interne kriseordning har kørt i sin nuværende form siden 1. januar 2025 og der skal nu laves en evaluering/status af ordningen.

Indstillinger

Direktøren indstiller at orienteringen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

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

Hovedudvalget har fået præsenteret data ift. ordningen på mødet i maj måned, lige som der er blevet lavet enkelte justeringer/præciseringer til ordningen i august måned.

På mødet vil udvalget blive præsenteret for relevante data, opsamlet i løbet af 2025.

Der vil blive mulighed for at drøfte disse data og koble dem til øvrige relevante data ifm. den årlige arbejdsmiljødrøftelse på mødet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Årsberetning januar til dec, NYESTE

PIXI, NY

Punkt 3: Status sygefravær

23-014162

Beslutning

Drøftet.

Afbud: Thomas Knudsen

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 løbende 12 måneder og månedsvis

Det aktuelle sygefravær over de seneste 12 måneder (februar 2025-januar 2026) er 5,9%. Sammenlignet med samme periode og for et år siden (februar 2024-januar 2025) er 5,8%. Dette er en stigning på 0,1 procentpoint.

Sygefraværprocenten for januar måned 2026 lå på 7,1% sammenlignet med 6,1% i samme måned sidste år. Dette repræsenterer en stigning på 1 procentpoint. I samme måned udgjorde korttidsfraværet 4,0% og langtidssygefraværet 3,0%. (Bilag 1)

Aktiviteter

Arbejdsplads	Aktivitet	Formål	Status
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 andet halvår 2026	Understøtte fælles forståelse samt identificere styrker og potentiale for forbedring	Afventer
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

Data om sygefravær indgår i udvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse adskilt fra denne sagsfremstilling.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1

Punkt 4: 3i1-måling 2026 - resultater

25-007821

Beslutning

Sagen blev drøftet og der henvises til referatet ifm. den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Afbud: Thomas Knudsen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommune har gennemført 3i1-målingen 2026, og resultaterne blev modtaget 17. februar 2026. De samlede organisatoriske resultaterne udstilles og medtages i udvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget, Økonomiudvalget.

Sagsfremstilling

Alle fastansatte medarbejdere modtog spørgeskemaerne om trivsel, arbejdsmiljø (APV) og ledelseskvalitet i perioden 6.-23. januar 2026, og der blev opnået en svarprocent på 85 % svarende til 2847 ansatte i Kalundborg Kommune. Til sammenligning med 2023, hvor 3i1-målingen senest blev gennemført, lå svarprocenten på 84 % svarende til 2698 ansatte.

Efter tidsplanen følger arbejdspladserne op på deres lokale resultater, mens Hovedudvalget skal følge op på organisationens samlede resultater på APV-rapporterne som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse (Bilag 1). Behandling af og derved opfølgning på resultaterne sker derfor adskilt fra denne sagsfremstilling.

Som en del af den strategiske ledelsesudvikling har direktionen besluttet at der på kommende ledermøde for niveau 2 chefer den 21. april 2026 afholdes workshop/sparring om 3i1-målingen og videre udvikling.

Udvalgte nedslag i resultaterne og APV findes i bilag. (Bilag 2-3)

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1 Drejebog APV-rapporter 3i1-måling 2026.pptx

Bilag 2 Nedslag i resultater APV-rapporter 3i1-måling 2026

Bilag 3 Fysisk arbejdsmiljø - APV rapport 3i1-måling 2026

Bilag 4 Trivsel og psykisk arbejdsmiljø - APV rapport 3i1-måling 2026

Punkt 5: Afholdelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026

25-013575

Beslutning

Hovedudvalget vil gerne anerkende hele organisationen for den meget høje svarprocent på 85%. Det er også positivt – ikke mindst i lyset af de mange reformer - at vi kun ser forbedringer eller status quo på besvarelsene af spørgsmålene om trivsel og psykisk arbejdsmiljø, samt at vi oplever et markant fald i antallet af arbejdsulykker.

Hovedudvalget er enige i at der skal arbejdes videre med de 3 temaer (krænkende handlinger, balance mellem krav og ressourcer og indflydelse ved forandringer) der blev foreslået, dog med enkelte præciseringer.

Der bliver arbejdet videre med indsatserne i den nedsatte arbejdsgruppe, herunder at få udarbejdet en 3 årig handleplan. Med hensyn til krænkende handlinger inddrages ekstern bistand/ekspertise.

Hovedudvalget vil også følge op på arbejdspladsernes handleplaner, ligesom politikken om ”vold og trusler om vold” bliver opdateret i forlængelse af indsatsen om krænkende handlinger.

Afbud: Thomas Knudsen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle arbejdspladser afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse, og i Kalundborg Kommune er det en strategisk opgave for Hovedudvalget at afholde denne.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen er en vigtig del af Kalundborg Kommunes arbejdsmiljøarbejde. Formålet med drøftelsen er at planlægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På den måde kan der forebygges arbejdsmiljøproblemer og der arbejdes systematisk og aktivt med arbejdsmiljøet. På mødet vil nedenstående informationer og data præsenteres, hvor den daglige leder af sikkerhedsarbejdet faciliterer processen for arbejdsmiljødrøftelsen.

Det seneste års arbejdsmiljø og -arbejde drøftes

Ved drøftelsen af det seneste års arbejdsmiljøarbejde præsenteres følgende data og emner:

- Områdeopdelt oversigt over ydet kriseterapiordning for 2025 (Særskilt sag)
- Sygefravær (tema 2025 og særskilt sag)
- Resultater fra 3i1-målingen 2026 (særskilt sag)
- Input fra MED-udvalgene indsamlet på årsmødet 2025, herunder anbefalinger til

kompasset for MED-organisationens strategiske retning frem mod næste 3i1-måling i 2029

- Reaktionen fra Arbejdstilsynet 2025
- Statistik over arbejdsulykker for 2025
- Data vedrørende natarbejde jf. overenskomsten 2024.

Der fokuseres på det kommende år

Der skal sættes fokus på det kommende år. I den lokale MED-aftale fremgår det, at der skal fastsættes et eller flere særlige temaer for kommunens arbejdsmiljøindsats. Ud fra de valgte temaer, skal der også være en dialog og beslutningstagen om, hvordan kommunen vil nå i mål med udvalgte indsatsområder samt hvordan samarbejdet bør forløbe. Det ligger i tråd med MED-aftalen, hvor det fremgår at der opsættes mål, hvor plan og målsætninger offentliggøres.

Kompetenceudvikling

Som et led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal det endeligt vurderes, om arbejdsmiljøorganisationen har de rette kompetencer og den uddannelse der skal til, for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer arbejdspladsen står overfor. Det betyder at udvalget skal drøfte forslag til undervisningsemner til den supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdag for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i AMO.

Økonomiske konsekvenser

Afhænger af de beslutninger som tages ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 6: MED og organisationsændringer - dagtilbudsområdet

23-009655

Beslutning

Godkendt.

Afbud: Thomas Knudsen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I forlængelse af organisationsændringerne på dagtilbudsområdet fra 3 områder til 2, herunder Dagtilbud Nordvest og Dagtilbud Sydøst, skal Hovedudvalget modtage begrundede forslag til MED-struktur og organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller, at forslagene godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

I henhold til den lokale MED-aftale for Kalundborg Kommune skal de berørte MED-udvalg, når der som følge af organisationsændringer på tværs af chefområder, opstår behov for at tilpasse MED-strukturen og/eller organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, fremsende begrundede forslag til en fremtidig MED-struktur til Hovedudvalget, før ændringerne kan iværksættes, jf. bilag 11.

De indkomne begrundede forslag fremgår af bilag 1 til denne sag.

Det skal samtidig præciseres over for MED-organisationen i Kalundborg Kommune, at bilag 11 anvendes ved fremtidige organisationsændringer. Dette vurderes særligt vigtigt for at sikre, at Hovedudvalget – som øverste samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg – får mulighed for at drøfte eventuelle ændrings betydning for de fire obligatoriske kerneområder: personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø- og arbejdsforhold.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1 Dagtilbud MED og organisationsændringer

Punkt 7: Langtidssygdomspuljen

23-013392

Beslutning

Sagen blev drøftet og tages op på maj-mødet igen, hvor emnet også er blevet drøftet med niveau 2 lederne.

Afbud: 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 og besluttet, at sagen skal forelægges Hovedudvalget til beslutning.

Organisationsstaben og Økonomistaben har på den baggrund udarbejdet et fælles notat, som belyser puljens sammenhæng med kommunens sygefraværspolitik. På baggrund heraf forelægges sagen til drøftelse om afskaffelse af puljen.

Indstillinger

Kommunaldirektøren indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

1. At langtidssygdomspuljen afskaffes
2. At en del af langtidssygdomspuljen indgår i besparelser som følge af opgavebortfald.

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.

Dette drøftes i niveau 2 lederkredsen og i Hovedudvalget før der træffes endelig beslutning.

Økonomiske konsekvenser

Afskaffelse af langtidssygdomspuljen vurderes samlet set at være udgiftsneutral.

Bilag

Notat om langtidssygdomspulje HR og ØK

Fordelingen af udgifter

Langtidssygdomspuljen - forbrug og bidrag

Punkt 8: Internationalisering i Kalundborg Kommune

25-008955

Beslutning

Godkendt.

Afbud: Thomas Knudsen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget har tidligere godkendt en procesplan ifm. arbejdet med internationalisering i Kalundborg Kommune. Udvalget skal nu nedsætte en arbejdsgruppe, der skal understøtte arbejdet med de konkrete indsatser.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget godkendte den 29. oktober en procesplan ifm. arbejdet med internationalisering i Kalundborg Kommune. Der skal nu nedsættes en arbejdsgruppe, der kan understøtte det videre arbejde med de konkrete indsatser.

I slutningen af 2025 gennemførte HR en undersøgelse blandt kommunens ledere, for at afdække Kalundborg Kommunes modenhed ift. internationalisering på vores arbejdspladser. Resultatet af undersøgelsen er med som bilag, til orientering.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Overblikrapport - til HU

Punkt 9: Drøftelse af lokal løndannelse 2026

26-001375

Beslutning

Medarbejdersiden ønsker ikke at behandle det foreliggende bilag, fordi lokale lønforhandlinger er organisationsstof. Vi opfatter indholdet som ledelsesinformation, som vi gerne vil informeres om, men ikke ønsker at tage stilling til.

Hovedudvalget godkender Direktionens tidsplan, idet der efterfølgende udarbejdes et særskilt dokument, der kun viser tidsplanen.

Afbud: Thomas Knudsen

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Til brug for Direktionens og Hovedudvalgets drøftelse af Lokal Løndannelse, vedlægges udkast til strategi- og procesplan for Kalundborg Kommunes håndtering af Lokal Løndannelse i 2026.

Indstillinger

Leder af Jura, Udbud og Forhandling indstiller, at:

1. strategi- og procesplan for Lokal Løndannelse 2026 drøftes
2. der under drøftelserne tages stilling til, om der skal være særlige fokuspunkter som gennemgående tema for forhandlingerne om Lokal Løndannelse i 2026

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Strategi- og procesplanen beskriver processen, samt tids- og handleplan for håndtering af Lokal Løndannelse i 2026. Der lægges op til, at lønforhandlingerne gennemføres og afsluttes i 2026.

Mere konkret indebærer anbefalingen, at:

1. Kalundborg Kommune fastholder lokalløns aktuelle andel af den samlede lønsum.
2. Forhåndsftaler søges forenklet for at sikre større strategisk fleksibilitet.
3. Aftaler om individuel løndannelse skal i videst muligt omfang kobles til målbare og planlagte indsatser, og eksempler på prioriteringsgrundlag:
 - Innovative tiltag og udviklingsindsatser, eksempelvis samarbejder med civilsamfundet
 - Indsatser med dokumenteret effektivisering, eksempelvis digitalisering eller anvendelse af ny teknologi
 - Særligt kvalificeret opgaveløsning
 - Opfyldelse af tidligere aftalte indsatsmål

Økonomiske konsekvenser

Ingen bevillingsmæssige konsekvenser.

Sagens forløb

23/02/2026 Direktionen

Anbefales.

Bilag

Strategi Lokal Løndannelse 2026

Punkt 10: Gensidig orientering

Beslutning

-

Afbud: Thomas Knudsen

Sagsfremstilling

Arbejds miljø (fast punkt)

Arbejdstilsynet har færdiggjort nye vejledninger

Som tidligere orienteret på Hovedudvalgs mødet den 9. september 2025 har Arbejdstilsynet gennemført en omfattende opdatering med AT-vejledningerne. Formålet er at tydeliggøre forskellen mellem juridisk bindende krav og anbefalinger, der kan understøtte et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Samtlige nye vejledninger er nu trådt i kraft og er offentliggjort i Retsinformation (jf. links i bilaget). Fremadrettet skal arbejdspladser i Kalundborg Kommune være opmærksomme på, at både vejledninger og bekendtgørelser findes i Retsinformation, hvortil Arbejdstilsynet linker fra deres hjemmeside. Det vedhæftede bilag giver overblik over, hvilke tidligere vejledninger de nye vejledninger erstatter.

MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper skal orientere sig i de vejledninger, som nu er samlet i én samlet vejledning. Det indebærer, at de skal have kendskab til, hvilke vejledninger der er relevante for deres kerneopgaver og dermed har betydning for arbejdsmiljøet. Formålet er at sikre, at arbejdspladsen ved, hvor de gældende regler findes, og hvilke krav der skal overholdes. Hvis det vurderes, at der er behov for sparring om dele af vejledningerne – eksempelvis hvis noget skal styrkes eller omsættes bedre i praksis på arbejdspladsen – skal de kontakte den daglige leder af sikkerhedsarbejdet.

Ændret regel om anmeldelse af arbejdsulykker

Folketinget har i december 2025 vedtaget en ændring af anmeldepligten for arbejdsulykker. Ændringen betyder, at arbejdsgiver fremover skal anmelde en arbejdsulykke, hvis ulykken har medført *tre fraværsdage* fra den tilskadekomnes sædvanlige arbejde *ud over tilskadekomstdagen*. Hidtil har grænsen været én fraværsdag.

Ændringen træder i kraft *1. juli 2026*, og indtil da gælder de nuværende regler, hvor en arbejdsulykke skal anmeldes ved fravær ud over selve tilskadekomstdagen (mindst én hel fraværsdag).

Det skal samtidig understreges, at arbejdsulykker *uden fravær* fortsat skal anmeldes, hvis ulykken må antages at kunne begrunde krav på ydelser efter § 11 i arbejdsskadesikringsloven.

Det forventes, at arbejdspladserne i Kalundborg Kommune omsætter denne ændring til praksis på arbejdspladsen fra 1. juli 2026. Det anbefales derfor, at MED-udvalgene sikrer, at informationen formidles lokalt og følger op på, om den nye praksis efterleves efter ikrafttrædelsen.

Den daglige leder af sikkerhedsarbejdet vil medtage information om regelændringen i det kommende nyhedsbrev til MED-organisationen samt udsende en særskilt påmindelse umiddelbart før ændringen træder i kraft. Samtidig når den daglige leder af sikkerhedsarbejdet fremlægger data for Hovedudvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2027 – herunder statistik over arbejdsulykker – vil der derfor blive skelnet mellem arbejdsulykker med mindst én fraværsdag og mindst tre fraværsdage for 2026, så ændringen i anmeldepligt fremgår tydeligt af datagrundlaget.

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)

Bilag

Bilag orientering om arbejdsmiljø - AT-vejledninger