

REFERAT Hovedudvalget d. 09-12-2025

Mødedato Tirsdag d. 09. december 2025 kl. 13:00

Mødested Rådhuset

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

Indholdsfortegnelse

Bemærkninger til dagsordenen.....	3
Status på regnskab 2025.....	4
Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2025 og forslag til fællesintroduktion for ny	5
Evaluering af sundhedsfremmeordning 2025 / Forslag til sundhedsfremmeordning 2026.....	7
Evaluering af MED-dag den 4. november 2025.....	11
Evaluering praktikforløb udskolingselever.....	12
Personalestrategi 2026-2030.....	14
Forberedelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026.....	15
Status sygefravær.....	17
Status på Beredskabsplaner.....	20
Måltal - Ansatte med ikke vestlig baggrund.....	22
Gensidig orientering.....	24

Punkt 1: Bemærkninger til dagsordenen

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Punkt 2: Status på regnskab 2025

20-003248K

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget får på mødet en status på det forventede regnskab for 2025.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal der gives en kort status på det forventede regnskab for 2025 på december-mødet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 3: Evaluering af fællesintroduktion for nye medarbejdere 2025 og forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2026

25-010925

Beslutning

Evalueringen for 2025 blev taget til efterretning.

Der skal sættes særligt fokus på mulighederne i det nye onboardingsystem ift. at understøtte introduktionsdagen, ligesom vi skal være nysgerrige på alternative afholdelsesmuligheder. Forslag til evt. ændringer præsenteres på udvalgets møde i marts.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Som en del af den overordnede introduktion til Kalundborg Kommune som arbejdsplads, har der siden 2008 været afholdt fællesintroduktion for nye medarbejdere. Introduktionen skal ses i sammenhæng med arbejdet med kommunens fastholdelses- og rekrutteringsindsatser, og deltagelse i fællesintroduktion har siden 2011 været frivillig. Hovedudvalget har besluttet at udvalget én gang årligt skal evaluere fællesintroduktionerne og drøfte forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere for det kommende år.

Indstillinger

Stabschefen indstiller at evalueringen tages til efterretning og at programmet for 2026 drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Evaluering af fællesintroduktion 2025.

I 2025 er der afholdt i alt 2 fællesintroduktioner for nye medarbejdere i marts og september måned. Planlagt fællesintroduktion i maj og december blev aflyst grundet lav deltagertilslutning. Derudover har der været afholdt et særskilt arrangement for medarbejderne i rengøringsafdelingen.

Målgruppen for deltagelse er alle månedslønnede. Introduktionerne afholdes på Rådhuset med start kl. 8.30 og afslutning kl. 14.00.

Program:

- Velkomst og morgenmad
- Oplæg ved borgmester og kommunaldirektør
- Guidet bustur rundt i Kalundborg Kommune med indlagte stop undervejs
- Oplæg om MED, HU, arbejdsmiljø og personalemæssige forhold
- Frokost og evaluering

Af vedlagte notat fremgår evalueringen af de 2 afholdte fællesintroduktioner. Heraf kan man se, at der overordnet set fortsat er god tilfredshed med introduktionen.

Forslag til fællesintroduktion for nye medarbejdere 2026.

Som det fremgik af evalueringen for 2025, er deltagerne meget tilfredse med introduktionerne. Deltagerantallet har været faldende i 2025 og 2 introduktionsseancer er blevet aflyst på grund af for få deltagere. Der kan med fordel tages en drøftelse om fællesintroduktion for nye medarbejdere skal afholdes i sin nuværende form i 2026 med samme program og antal afholdelsedage, 4 dage i alt (februar, maj, september og november) som i 2025.

Vi skal fortsat have fokus på at styrke pre- og onboarding af nye medarbejdere i Kalundborg Kommune herunder at informere bredt om afholdelse af fællesintroduktion for nye medarbejdere, men det kræver ledelsesmæssig opbakning i forhold til at prioritere den overordnede fællesintroduktion for nye medarbejdere som en del af medarbejdernes introduktionsforløb. Implementeringen et nyt pre- og onboardingssystem for Kalundborg Kommunes medarbejdere er godt igang, og det skulle gerne være medvirkende til at flere nye medarbejdere bliver gjort opmærksomme på afholdes af fællesintroduktion. Det nye pre- og onboardingssystem rulles ud løbende og forventes at være fuldt implementeret inden udgangen af 2026.

Økonomiske konsekvenser

Udgift til hhv. lokaleleje, forplejning og bustransport er ca. 10.000 kr. pr. gang. Det vil sige ca. 40.000 kr. årligt. Udgifterne finansieres via den tværfaglige uddannelsespulje.

Bilag

Bilag til Hovedudva.docx

Punkt 4: Evaluering af sundhedsfremmeordning 2025 / Forslag til sundhedsfremmeordning 2026

11-083843K

Beslutning

Evalueringen for 2025 blev taget til efterretning.

Forslagene for 2026 godkendes, med den opmærksom at det skal holdes inden for budgettet.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Evaluering af sundhedsfremmeordning 2025. Hovedudvalget har besluttet at aktiviteterne i sundhedsfremmeordningen 2025 skal evalueres med hensyn til deltagerantal, kvalitet og balancen mellem de fælles aktiviteter og de lokale tiltag, der normalt kunne søges til fra puljen.

Forslag til sundhedsfremmeordning 2026. Sundhedsfremmeordningen er etableret i henhold til O.08 - Aftale om sundhed og trivsel. De centrale parter "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne", siger i §4, at kommunens øverste MED-udvalg skal aftale retningslinjer for sundhedsfremmeindsatsen indeholdende konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Der er ingen minimumsbestemmelser knyttet til kravet om sundhedsfremmeordninger.

Indstillinger

Stabschefen indstiller

1. at evaluering af aktiviteterne i sundhedsfremmeordningen 2025 tages til efterretning
2. at arbejdsgruppens forslag til aktiviteter og sundhedsindsatser i sundhedsfremmeordningen for 2026 godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Evaluering af sundhedsfremmeordning 2025.

Den bevilgede pulje til sundhedsfremmeordning i 2025 var kr. 543.100,- + overførsel fra 2024 kr. 425.500,- = i alt kr. 968.600,-.

Følgende aktiviteter er afholdt i 2025:

Kalundborg Stafetten torsdag den 15. maj 2025, ved Munkesø Stadion.

Rigtig god opbakning til arrangementet hvor 600 medarbejdere deltog (bredt repræsenteret), så stort set samme deltagerantal som i 2024. Stafetten blev arrangeret i samarbejde med en lokal løbeklub. Deltagerne kunne tilmelde sig til et stafet- eller walk-hold, med en distance på ca. 4,3 km. Efterfølgende var der fællesspisning ved Munkesø Stadion.

Udgift til afholdelse af Kalundborg Stafetten 2025: kr. 205.435,50-.

Udgiften indeholder: Koordinering af tilmeldinger, planlægning af ruter, booking og betaling for leje af telte, fotograf/billeder og forplejning.

Aktivitetsdag/personalefest fredag den 12. september 2025.

Fredag den 12. september 2025 blev der afholdt aktivitetsdag/personalefest for Kalundborg Kommunes medarbejdere.

Ca. 500 medarbejdere (bredt repræsenteret) deltog i aktivitetsdagen og stort set samme antal deltog i personalefesten om aftenen. I 2024 deltog ca. 530 medarbejdere.

Aktivitetsdagen blev afholdt om eftermiddagen i samarbejde med DGI og foregik i Kalundborg Hallerne, ved Munkesø Stadion og ved Gisseløre Havn med et bredt udvalg af aktiviteter: fælles opvarmning, fodboldturnering, dans, yoga, petanque, vægtløftning, gå- eller løbetur på Royal Run-ruten, vandsportsaktiviteter ved Gisseløre sejlads/SUP/surfing og ergometerroning. Som ny aktivitet var MuayThai med på programmet.

Personalefesten (aften-arrangement) blev afholdt i Kalundborg Hallerne i samarbejde med et lokalt eventbureau. Der blev serveret en 2-retters menu og der var booket en DJ som spillede musik under hele aftenarrangementet. I løbet af aftenen kunne der købes vin, øl, drinks, sodavand og vand.

Udgift til afholdelse af aktivitetsdag og aftenarrangementet: I alt kr. 620.580,-.

Udgiften indeholder: Udgift til leje af lokaler, koordinering af tilmeldinger, planlægning af fodboldturnering, booking af lokale instruktører, koordinering af aktiviteter i løbet af eftermiddagen og forplejning. Aftenarrangementet: serveringspersonale, opstilling af borde, udsmykning, forplejning, booking af DJ, lys, lyd og oprydning.

Andre aktiviteter.

I uge 41 (Arbejdspladsernes motionsuge) satte vi i igen år fokus på motion, bevægelse og samvær, i samarbejde med projekt "Bevæg dig for livet".

Information og inspirationsmaterialer blev kommunikeret ud via mail og nyhedsbreve til alle chefer, ledere og arbejdsmiljørepræsentanter om at iværksætte lokale tiltag på arbejdspladserne. På intranettet (KAI) var der også inspirationsmaterialer og motiverende videoer.

Udgift til præmie for flest bookede walk-and-talk møder i uge 41, i alt kr. 250,-

Forslag til temaer i en guide med inspiration til sundheds- og trivselsaktiviteter på de lokale arbejdspladser og til drøftelse i de lokale MED-udvalg (se vedlagte). De overordnede temaer i guiden bliver: Fysisk sundhed, Mental sundhed/trivsel, Sundhedsfremmende kultur og Work-life-balance. De sundheds- og trivselsaktiviteter som vi allerede har i dag på nogle af vores arbejdspladser, skal fremhæves og bruges til inspiration for andre.

Økonomi

Kalundborg Stafetten i alt kr. 205.435,50,-

Aktivitetsdag (kr. 103.110,-) og Aftenarrangement (kr. 517.470,-) = i alt kr. 620.580,-

Præmie uge 41 (Arbejdspladsernes motionsuge: i alt kr. 250,-.

Forbrug i alt: 826.265,50,-.

FORSLAG TIL SUNDHEDSFREMMEORDNING 2026

Hovedudvalget har nedsat en arbejdsgruppe der skal komme med forslag til sundhedsfremmeaktiviteter. Arbejdsgruppen har udarbejdet en række forslag til sundhedsfremmeaktiviteter og sundhedsindsatser i 2026, hvoraf de økonomiske omkostninger fremgår.

Der er i alt afsat kr. 543.200,- til sundhedsfremmeordning i 2026.

Forslaget indeholder:

Kalundborg Stafetten

Samme set-up som i 2025 men med fokus på at reducere udgifterne så vi kan holde os indenfor budgettet.

- Tid: En torsdag eftermiddag/aften i maj måned 2026 (den 7.5, 21.5 eller 28.5)
- Afholdes ved Munkesø Stadion, Kalundborg

- Arrangeres i samarbejde med lokal løbeklub
- Stafet (løb) og walk-hold - ca. 4,3 km - 4 deltagere pr. hold.
- Fællesspisning

Foreslået budgetbeløb: kr. 150.000,-

Deltagerantallet vil stadigvæk have en betydning for udgifterne. Belært af tidligere års erfaringer så er vi ved at have nået det maksimale antal deltagere (600 deltagere).

Aktivitetsdag/personalefest

Samme set-up som i 2025, men med fokus på at reducere udgifterne så vi kan holde os indenfor budgettet.

- Tid: En fredag i august/september måned 2026 (den 28.8, 4.9 eller 11/9), kl. 14.30 - 23.30.
- Arrangeres i samarbejde med DGI og lokale instruktører. DGI står for udarbejdelse af informationsmateriale, booking af instruktører, elektronisk tilmelding og på selve dagen står DGI for koordinering af de forskellige aktiviteter.
- Den årlige fodboldturnering afholdes som en del af aktivitetsdagen.
- Som afslutning på aktivitetsdagen arrangeres der en personalefest med fællesspisning.
- Hvis en person er tilmeldt og udebliver uden at melde afbud, vil der blive opkrævet et no-show-fee på kr. 500.

Foreslået budgetbeløb: kr. 393.200,-.

Deltagerantallet vil stadigvæk have en betydning for udgifterne. Belært af tidligere års erfaringer i forhold afholdelse af større arrangementer, så er vi ved at have nået det maksimale antal deltagere (500 deltagere).

Hvis vi skal holde os inden for den økonomiske ramme for sundhedsfremmepuljen i 2026 så er vi nødsaget til at overveje følgende tiltag:

- Afholde aktivitetsdagen med færre aktiviteter (eller aktiviteter som vi selv står for).
- Ingen gratis forplejning under aktiviteterne.
- Undlade en del af tiltagene til personalefesten.
- Se på mulighederne for at afholde personalefesten udendørs.
- Opkræve et beløb pr. deltager via partnerskabsholderens budget.
- Overføre en del af et evt. overskud fra HR-puljerne 2025 til sundhedsfremmeordning 2026.

Fokus på lokale sundhedstiltag

Vi vil fortsat have særligt fokus på sundhedsfremmende aktiviteter i løbet af året herunder:

- Arbejdspladsernes motionsuge der afholdes i uge 41. I samme uge afholdes Danmarks Mentale sundhedsdag, hvor der er mulighed for at søge om økonomisk tilskud til events om mental sundhed.
- Arbejdsmiljøuge i uge 43.
- Indsatser i forhold til projekt " Bevæg dig for livet".

- Fortsætte arbejdet med udarbejdelse af inspirationsguiden med fokus på sundheds- og trivselsaktiviteter på de lokale arbejdspladser og til inspiration i de lokale MED-udvalg.

Økonomiske konsekvenser

Evaluerings af sundhedsfremmeordning 2025. Ingen økonomiske konsekvenser.

Forslag til sundhedsfremmeordning 2026. Aktiviteterne forventes at kunne afholdes indenfor den afsatte pulje på kr. 543.200,- men det forudsætter at vi reducerer udgifterne til afholdelse af arrangementerne eller at der bliver tilført økonomiske midler til sundhedsfremmeordning 2026.

Bilag

Inspiration- sundhed og trivsel - bilag til HU

Punkt 5: Evaluering af MED-dag den 4. november 2025

20-003248K

Beslutning

Sagen blev drøftet og der bliver udarbejdet et oplæg til et fremtidigt møde, som beskriver hvordan vi synliggør indsatsen/potentialerne (ift. digitalisering generelt) samt hvilke initiativer vi allerede har igangsat/er på vej med, herunder en præsentation af de gode cases fra hele organisationen.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget deltog på den årlige MED-temadag den 4. november 2025 og udvalget skal evaluere dagen og drøfte hvordan der kan arbejdes videre med emnerne.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Den 4. november 2025 deltog Hovedudvalget på den årlige MED-temadag, hvor emnet i år var AI - kunstig intelligens på arbejdspladsen.

Udvalget skal drøfte hvordan der kan arbejdes videre med emnet i MED-regi, herunder hvilke data vi har brug for, for at kunne kvalificere en evt. fremtidig indsats.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 6: Evaluering praktikforløb udskolingselever

25-013358

Beslutning

Sagen blev drøftet og det blev besluttet at vi genbesøger ordningen ift. et evt. nyt setup.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I de seneste tre år har kommunen afholdt fælles praktikuge i uge 40 for elever i grundskolen. Formålet har været at kunne tage imod et større antal praktikanter og derigennem synliggøre kommunen som en attraktiv arbejdsplads for unge. Hovedudvalget har ønsket en evaluering af praktikforløbet for udskolingselever.

Indstillinger

Stabschefen indstiller at konceptet ændres, sådan at man fremadrettet informerer på Kalundborg Kommunes hjemmeside om, hvordan praktiksteder i kommunen kan kontaktes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

I 2025 deltog 7 elever. I 2024 var der 15 tilmeldte, hvoraf flere ikke mødte op. I 2025 var håbet, at en længere tilmeldingsfrist og en tættere kontakt med UU-vejlederne ville øge antal tilmeldte. Dette gav ikke det forventede resultat.

Proces for praktiktilrettelæggelse

Det nuværende setup, hvor eleverne vælger blandt fire områder, indebærer et stort koordineringsarbejde.

De 7 elever der deltog i praktikugen i 2025 var fordelt på følgende områder:

IT og Kommunikation - 3 elever (2 fra 8. klasse og 1 fra 9. klasse)

- Organisationsstaben (Digitalisering & IT, Kommunikation samt EDSH-konsulenten)
- Økonomistaben (Digitaliseringskonsulenten)

Kontorområdet - 2 elever (9. klasse)

- Det Sociale Voksenområde center 1 (Administrationen)
- Det tekniske område (Bæredygtighed & Udvikling samt Plan, Miljø & Byg)
- Økonomistaben (Budget & Regnskab)
- Organisationsstaben (Team Udbud)

Børneområdet - 1 elev (9. klasse)

- Børnehuset Regnbuen
- Børn, Læring og Uddannelse (Sundhedstjenesten og Skoleteamet)
- Det Sociale Voksenområde center 2 (Det sociale Medborgerhus, Værestedet Nord, og Botræningen Lillebo)

Ældreområdet - 1 elev (9. klasse)

- HSD (Sygepleje)

- Madservice
- Center 2 (Det sociale Medborgerhus, Værestedet Nord, og Botræningen Lillebo)

Koordinering på tværs af organisationen er en relativt administrativ tung opgave og starter allerede i februar måned. Koordineringen foregår fra Organisationsstaben i tæt dialog med enhederne og med UU-vejlederne. Dertil kommer en del kontakt med eleverne både på mail og i telefonen ift. sammensætning af programmer.

Evaluerings - praktikværterne

Praktikværterne er blevet spurgt om hvordan det er gået i praktikken,

Der er modtaget 5 retursvar hvoraf de fleste oplyser, at praktikken er gået fint og eleverne har været flinke og interesserede. Et team oplevede dog, at de brugte en del tid på at forberede dagen men fik en elev ind, som ikke virkede særligt interesseret i at være i praktik. En praktikvært nævnte, at han savnede lidt mere oplysning omkring: ”regler”/retningslinjer for eksempelvis kørsel med praktikanterne og måder at løse udfordringer med manglende login og lov til at bruge udstyr uden konstant overvågning.

Evaluerings - eleverne

Der er ikke lavet en decideret evaluering blandt eleverne, men UU’erne har leveret input om at det er vigtigt at aktivere eleverne mest muligt. Det opleves som lidt kedeligt blot at lytte og få forklaret jobfunktioner. De vil hellere lave et reelt stykke arbejde.

Anbefaling

På baggrund af erfaringerne fra 2024 og 2025 er det administrationens vurdering, at den store koordineringsindsats ikke giver den ønskede værdi. Det er fortsat vigtigt, at kommune tilbyder praktikmuligheder for elever i grundskolen, men det anbefales, at kontaktmulighederne til de enkelte enheder synliggøres på kommunens hjemmeside, og at UU-vejlederne høres om informationsbehov fremadrettet.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Punkt 7: Personalestrategi 2026-2030

24-013503

Beslutning

Godkendt.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Hovedudvalget skal godkende forslaget til konkrete aktiviteter jvf. indsatsområderne i den nye personalestrategi.

Indstillinger

Direktøren indstiller at sagen godkendes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

En nedsat arbejdsgruppe har udarbejdet et forslag til konkrete aktiviteter, som udvalget skal godkende.

Efterfølgende vil indsatserne blive prioriteret og der vil blive nedsat relevante arbejdsgrupper.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Konkrete indsatser december 2025

Punkt 8: Forberedelse af årlig arbejdsmiljødrøftelse 2026

25-013575

Beslutning

Sagen blev drøftet og de foreslåede emner bliver præsenteret og suppleret med data vedr. nat-arbejde jf. overenskomsten 2024.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

I henhold til arbejdsmiljøloven skal alle arbejdspladser afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Til drøftelsen skal det seneste års arbejde i arbejdsmiljøorganisationen tages op og det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø tilrettelægges. Drøftelsen skal også handle om, hvordan det står til med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, hvilke udfordringer arbejdspladsen står over for og hvilke prioriteringer der skal finde sted.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at sagen drøftes.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Arbejdsmiljødrøftelsen er en vigtig del af Kalundborg Kommunes arbejdsmiljøarbejde. Formålet med drøftelsen er at tilrettelægge samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet bedst muligt. På den måde kan der forebygges arbejdsmiljøproblemer og fastsættes rammer for at udnytte ressourcerne bedst muligt.

Det seneste års arbejdsmiljø og samarbejdet herom skal drøftes

Ved drøftelsen af det seneste års arbejdsmiljø og samarbejde herom kan følgende informationer tages op:

- Smiley-status fra Arbejdstilsynet 2025
- Statistik over arbejdsulykker for 2025 (tema 2025)
- Områdeopdelt oversigt over anvendelse af kriseterapiordningen for 2025
- Sygefravær (tema 2025)

Derudover anbefales det at medtage følgende informationer:

- Resultater fra 3i1-målingen 2026
- Input fra MED-udvalgene indsamlet på årsmødet 2025, herunder anbefalinger til kompasset for MED-organisationens strategiske retning frem mod næste 3i1-måling i 2029

Der skal fokuseres på det kommende år: fastlæggelse af temaer, mål skal opstilles og samarbejdet tilrettelægges

Der skal også sættes fokus på det kommende år. I MED-aftalen fremgår det, at der skal fastsættes et eller flere særlige temaer for kommunens arbejdsmiljøindsats.

En del af arbejdsmiljødrøftelsen skal også indeholde en dialog og beslutningstagen om, hvordan kommunen vil nå i mål med de udvalgte og prioriterede temaer samt hvordan samarbejdet skal forløbe. Til denne del af drøftelsen kan kvantitative eller kvalitative mål opstilles. Det ligger i tråd med MED-aftalen, hvor det fremgår at der opsættes mål, hvor plan og målsætninger offentliggøres.

AMO skal bidrage til plan for kompetenceudvikling

Som et led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal det endeligt vurderes, om arbejdsmiljøorganisationen har de rigtige kompetencer og den uddannelse der skal til, for at kunne løse de arbejdsmiljøproblemer arbejdspladsen står overfor. AMO, herunder arbejdsmiljøgrupperne jf. MED-aftalen, skal have mulighed for at bidrage til planen for kompetenceudvikling vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Økonomiske konsekvenser

Afhænger af de beslutninger som tages ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Punkt 9: Status sygefravær

23-014162

Beslutning

Sagen blev drøftet.

Evalueringen af fraværspolitikken udsættes til efter sommerferien 2026, hvor ledere og MED-udvalg vil blive involveret.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

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 november 2024-oktober 2025 og oktober 2025

Det aktuelle sygefravær over de seneste 12 måneder (november 2024-oktober 2025) er 5,8%. Sammenlignet med samme periode og for et år siden (november 2023-oktober 2024) er 6,3%. Dette er et fald på 0,5 procentpoint.

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

På mødet vil de præsenterede data blive suppleret med en sammenligning med omegnskommunerne.

Anbefaling til drøftelse

HR & Udvikling anbefaler, at Hovedudvalget drøfter rammerne for den kommende evaluering af personalepolitikken om sygefravær på mødet den 5. marts. Formålet med evalueringen er at:

- Vurdere, om politikken understøtter kommunens mål om et godt arbejdsmiljø, tilknytning af medarbejdere og en fælles, gennemsigtig ramme for håndtering af sygefravær.
- Identificere styrker og forbedringsområder, så politikken kan justeres og udvikles i takt med arbejdspladsernes behov og gældende lovgivning.

Det anbefales samtidig at sikre, at arbejdspladserne får mulighed for at bidrage til evalueringen.

Aktiviteter

Arbejdsplads	Aktivitet	Formål	Status

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 Jobcenteret og Kommunikation om udvikling af video	Give lederne kendskab til muligheder for samarbejde om sygemeldte ansatte	I gang
Kalundborg Kommune	Samarbejde med Økonomistaben om at opdatere vejledninger til fraværsrapporter	Give lederne opdaterede vejledninger til at forstå fraværsrapporterne.	4. kvartal 2025
Kalundborg Kommune	Samarbejde med Personale og Forhandling	Sørge for ensretning i sygefraværsindsatsen og arbejde vidensportal tilevaluering af politikken.	Afsluttet
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.	Afsluttet
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	Afventer
Børn, Læring og Uddannelse	Levering af data hos ledergruppen hvert halve år, indtil seneste organisationsændringer er i LIS.	Styrke lederne brug af data.	Afsluttet
Børn, Læring og Uddannelse	Understøtte implementering af politik om fravær på grund af sygdom hos MED-udvalg	Styrke MED-udvalgets rolle med forebyggelse og håndtering af fravær på grund af sygdom	Afsluttet
Vej, Ejendom og Affald, Rengøring	Opfølgning på nyetablerede afdelinger.	Styrke forebyggelse og håndtering af sygefravær i opstart af nye afdelinger.	Afsluttet
Det Sociale Voksenområde Center 1	Opfølgning med samarbejde om indsats.	Reduktion og forebyggelse af med sygefravær	Afsluttet

Hjemmepleje, Sygepleje og Døgnerhabltering	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 lederne brug af data og dialog om fravær og nærvær med medarbejderne	Afsluttet
Dagtilbud Nord	Opfølgning efter aftale med direktionen 1. kvartal 2025	Reduktion og forebyggelse af sygefravær	I gang
Dagtilbud Sydøst	Opfølgning til efterår 2025 om effekt af temadag i foråret 2025.	Støtte implementering af ny politik til lokal kontekst og styrke MED-udvalgets strategiske ståsted	Afsluttet

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Bilag

Bilag 1

Punkt 10: Status på Beredskabsplaner

25-005714

Beslutning

Taget til efterretning.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Kalundborg Kommunes opdaterede beredskabspolitik, den opdaterede overordnede beredskabsplan samt ny 3 dages beredskabsplan for sårbare borgere ved større hændelser blev godkendt politisk på kommunalbestyrelsesmødet i september og er tidligere præsenteret i Hovedudvalget. Der gives nedenfor en kort status for implementeringen af beredskabsplanerne samt forventninger til de decentrale enheder.

Indstillinger

Direktøren indstiller at status tages til efterretning.

Behandling

Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

Efter den politisk godkendelse af planerne er der nu fuld gang i implementering af planerne i 3 planlagte spor.

Implementering af 3 dages plan for sårbare borgere

Indkøb af nødstrømsgeneratorer er godkendt politisk og igangsat. Der er desuden indkøbt 18 nødstrømsbatterier, der kan bruges til mindre og akutte strømbehov på plejehjem og institutioner. Disse fordeles på pleje, hjem, botilbud, misbrugscenter mm.

Gennemførelse af Beredskabspolitikken

Der er kommunikeret tydeligt om forventningerne til ledere (niveau 2 og 3) via mail fra kommunaldirektøren og mundtligt på lederseminar. Forventningen til lederne er, at de læser og kender til beredskabsdokumenterne og oversætter dem til planer relevante for de respektive områder. Som en del af dette er den lokale ledelsesansvar at lave en lokal vurdering om risici for fagområde/institution er fuldt dækket af de fælles planer (3 dages plan, Sundhedsberedskabs, plan IT- og cybersikkerhedsplan) eller om der er behov for yderligere lokalt. Det skal ske med inddragelse af lokal MED.

Det er et løbende hensyn i beredskabsarbejdet at finde en god balance mellem detalje og overblik.

Der er lavet en ny side på forsiden af KAI, hvor planer, politik og hjælpedokumenter (skabelon til delberedskabsplan og handlekort) er samlet: [dokumenter og relevante skabeloner for beredskabsarbejdet på KAI](#)

Kommunikation til borgere og virksomheder

Der laves målrettet kommunikation til hver enkelt af de sårbare målgrupper i tæt samarbejde med de enkelte fagområder.

Der kommunikeres til virksomhederne sammen med Erhvervsrådet og beredskabet.

Derudover er der også dialog med forskellige aktører i civilsamfundet omkring beredskab.

Næste skridt

- Overblik over delplaner og identifikation af evt. beredskabshuller på enkeltområde
- Halvårlig administrativ gennemgang af de overordnede planer
- Beskyttelsesrum – beredskabet er i gang

Økonomiske konsekvenser

Der er afsat midler til køb af nødstrømsgenerator fra robusthedspuljen til anlægsudgifter. Der er derfor stadig midler fra kommunens risikostyringspulje til uventede beredskabsudgifter i 2026.

Bilag

Kalundborg Kommunes overordnede beredskabsplan

Beredskabsplan for forpligtigelse for sårbare borgere ved længerevarende forsyningsnedbrud

Kalundborg Kommunes Beredskabspolitik

Punkt 11: Måltal - Ansatte med ikke vestlig baggrund

11-094626K

Beslutning

Anbefales.

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Resume og sagens baggrund

Jf. trepartsaftalen fra juni 2007 mellem regeringen, de offentlige arbejdsgivere samt LO og AC skal alle kommuner opstille måltal for hvor stor en andel af de kommunale medarbejdere, der skal være indvandrere eller efterkommere med ikke-vestlig baggrund (herefter indvandrere/efterkommere). Det er op til den enkelte kommune at beslutte egne måltal. Der skal fastsættes ét måltal for kommunen som helhed samt ét måltal for hvert af kommunens fem fagområder (administrativt område, børn- og ungeområdet, teknisk område samt service, undervisningsområdet og ældre, sundhed og handicap). Senest besluttede Kommunalbestyrelsen et måltal på 5,51% for kommunen som helhed d. 30. januar 2024 for perioden 2023/2024.

Formålet med måltallene er, at indvandrere/efterkommeres andel af den enkelte kommunes ansatte i videst muligt omfang kommer til af afspejle det omkringliggende samfund.

Indstillinger

Direktøren indstiller, at

1. Opfyldelsen af måltal for 2023/2024 tages til efterretning
2. Det samlede måltal for 2025/2026 for andelen af indvandrere/efterkommere ansat i Kalundborg Kommune fastsættes til 7,13%, hvilket svarer til 2024-niveauet.
3. Måltallene for 2025/2026 inden for de fem fagområder fastsættes ud fra andelen af indvandrere / efterkommere på de fem fagområder ud fra 2024-niveauet:
 - Administrativt område: 5,73%
 - Børne- og ungeområdet: 4,54%
 - Teknisk område samt service: 11,53%
 - Undervisningsområdet: 2,91%
 - Ældre, sundhed og handicap: 11,18%

Behandling

Direktionen, Hovedudvalget, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

Sagsfremstilling

Til brug for fastsættelsen af måltal og vurderingen heraf udarbejder KL data, herunder data specifikt for Kalundborg Kommune som helhed og de fem ovennævnte fagområder. Et uddrag heraf findes i vedlagte notat.

Fastsættelse af måltal

Hidtidig praksis for fastsættelse af måltal er sket ud fra den senest opgjorte andel af indvandrere/ efterkommere ansat i Kalundborg Kommune samt på de fem fagområder. De indstillede måltal for 2025/2026 ovenfor, er en videreførelse af denne praksis og tager således afsæt i det aktuelle niveau for 2024.

Opfyldelse af måltal for 2023/2024

Tal for Kalundborg Kommune fremgår af vedlagte notat. Tallene viser, at Kalundborg Kommune opfylder det fastsatte måltal på 5,51% for 2023/2024 og har pr. 2024 7,13% medarbejdere, der er indvandrere/efterkommere (samlet måltal

fastsat herefter).

På alle fem fagområder opfyldes de fastsatte måltal både for 2023 og 2024, med den størst procentvise stigning på Teknisk område og service. En af årsagerne til dette er hjemtagelsen af den kommunale rengøringsopgave primo 2024. Opfyldelsen af måltallene følger fint den generelle udvikling af internationale borgere i Kalundborg Kommune, hvor Kalundborg Kommune som arbejdsplads i de kommende år vi have et særligt fokus på rekruttering af international arbejdskraft.

I notatet er relevante udviklinger siden 2011 i forhold til andelen af indvandrere/efterkommere desuden illustreret. Tallene viser at der er variationer over tid og fra 2020 – 2024 har der været en tendens til at andelen af arbejdsstyrken af indvandrere med ikke vestlig baggrund i Kalundborg Kommune ligger over andelen af kommunalt ansatte indvandrere/efterkommere med ikke vestlig baggrund.

Økonomiske konsekvenser

Ingen.

Sagens forløb

01/12/2025 Direktionen

Anbefales.

Bilag

Data til bilag - Måltal for ansatte med ikke vestlig baggrund - final

Punkt 12: Gensidig orientering

Beslutning

-

Afbud: Frank Byberg, Michel van der Linden

Sagsfremstilling

Arbejds miljø (fast punkt)

MED uddannelse (fast punkt)

Orientering om nye projekter (fast punkt)