

REFERAT Hovedudvalg d. 30-04-2026

Mødedato Torsdag d. 30. april 2026 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1.22

Mødedeltagere Lars Holte, Brith Josephsen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist (Afbud), Anya Krogh Manghezi, Per Christoffersen, Frederikke Heise, Peter Christensen, John Wennerwald, Mette B. K. Jensen, Lene Fridberg, Kamilla Bervild (Afbud), Sebastian Milenkovic, Rasmus Vangaard Knudsen, Stephanie Isabella Thomsen, Jakob Lind Lyng, Maibritt Jarl, Jan Baagø Jørgensen

Indholdsfortegnelse

1. Godkendelse af dagsorden - 30-04-2026.....	3
2. Regnskab og budget - 30-04-2026.....	4
3. Sygefravær - Temadrøftelse.....	5
4. APV-, trivsels- og ledelseevaluering - en samlet måling.....	6
5. Nedsættelse af ad hoc SektorMED-udvalg.....	9
6. Ændring i MED-strukturen på beskæftigelsesområdet i SAC.....	10
7. Oversigt over arbejdsgrupper - 30-04-2026.....	12
8. Eventuelt og evaluering af mødet - 30-04-2026.....	15

Punkt 1: 1. Godkendelse af dagsorden - 30-04-2026

25/9166

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender dagsorden og tidsplan til mødet.

Beslutning Hovedudvalg den 30-04-2026

Der blev ændret lidt i rækkefølgen. Ellers ingen bemærkninger.

Sagsfremstilling

Nr.	Dagsordens punkt	Start kl.	Afsat tid
1.	Godkendelse af dagsorden	13:00	5 min.
2.	Regnskab og budget	13:05	15 min.
3.	APV og trivselsproces	13:20	20 min.
4.	Nedsættelse af ad hoc MED	13:40	15 min.
5.	Temadrøftelse om sygefravær	13:55	25 min.
6.	Ændring i MED-strukturen på beskæftigelsesområdet i SAC	14:20	5 min.
7.	Oversigt over arbejdsgrupper	14:25	5 min.
8.	Eventuelt og evaluering af mødet	14:30	5 min.

Afbud Kamilla Bervild, Lene Strandquist

Punkt 2: 2. Regnskab og budget - 30-04-2026

25/9166

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 30-04-2026

Kommunaldirektøren orienterede om den aktuelle budgetarbejde for 2025, budgetopfølgning for 2026 og budgetlægning for 2027-2030

Afbud Kamilla Bervild, Lene Strandquist

Punkt 3: 3. Sygefravær - Temadrøftelse

17/10040

Baggrund

På Hovedudvalgets møde i marts 2026 var der en sag om sygefraværstatus på baggrund af måltal for 2025 og det blev aftalt, at der skulle være en temadrøftelse om sygefravær i Hovedudvalget, da fraværet fortsat er stigende.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget på baggrund af oplæg på mødet drøfter Direktionens nye tiltag og kvalificerer tilgangen til en styrket sygefraværsindsats.

Beslutning Hovedudvalg den 30-04-2026

Hovedudvalget drøftede den styrkede sygefraværsindsats, og fremkom med følgende bemærkninger/input:

- Det kunne være en idé at der arbejdes i mindre arbejdsgrupper for at komme med bud på flere tiltag/idéer.
- Det vil være en god idé med en undersøgelse på arbejdspladserne i forhold til deres bud på, hvad der kan være årsagen til det store fravær.
- Det bør undersøges om fraværet kan kobles til APV og trivselsmålinger.
- Data i sig selv nedbringer ikke fraværet, men det sikrer at der arbejdes med fraværet og at redskaberne bruges mere systematisk.
- Vigtigt at have et stort fokus på den sociale kapital.
- Et positivt fokus på de langtidsfriske.
- Vigtigt at medarbejderne kender til retningslinjerne/forpligtelserne omkring sygefravær.
- Der skal skabes ejerskab og ansvarlighed på arbejdspladserne, men der er mange uerfarne ledere i organisationen, og mange ledere har meget travlt.
- Risikovurderinger og adfærdskodeks på enhver arbejdsplads.
- Projekt ”Hvad er den gode hverdag på arbejdspladsen?”. Der skal skabes de gode dialoger.
- Kunne være interessant at se på, om der er en kobling mellem sygefravær og faglighed.
- Flere redskaber til at kunne håndtere svære situationer med borgere.
- Sygefravær er også et fællesansvar, og der skal sikres en sundere arbejdskultur så der ikke ”spares op” til sygedage.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har af flere omgange drøftet sygefraværet og senest på mødet i marts 2026 drøftet sygefravær på basis af måltal for 2025. Det blev aftalt, at det kunne være godt med en temadrøftelse om sygefravær, da kommunens sygefravær desværre er stigende. Direktionen har på flere møder drøftet hvordan vi skal arbejde med sygefraværsindsatsen.

På mødet vil HR-chef Lene Fridberg komme med et oplæg om sygefraværsindsatsen i HTK og orientere om de nye tiltag, som Direktionen ønsker implementeret, så arbejdet med sygefraværet styrkes.

Afbud Kamilla Bervild, Lene Strandquist

Punkt 4: 4. APV-, trivsels- og ledelsesevaluering - en samlet måling

25/6074

Baggrund

Formålet med denne sag er at orientere Hovedudvalget om den kommende APV-kortlægning og ledelsesevaluering. Direktionen har i april 2026 behandlet en sag om en fremtidig sammenlægning af APV, trivselsundersøgelse og ledelsesevaluering (3 i én måling). Formålet med sammenlægningen er at forenkle organisationens arbejde med undersøgelser af arbejdsmiljø, trivsel og ledelse samt skabe et bedre grundlag for opfølgning og udvikling.

Med denne sag lægges der op til, at Hovedudvalget orienteres om baggrund og proces, samt bidrager til kvalificeringen af det videre arbejde frem mod at den samlede undersøgelse gennemføres primo 2027.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

- tager orienteringen om rammerne for en samlet APV, trivsels- og ledelsesevaluering til efterretning
- drøfter den foreslåede proces og tidsplan herunder involvering af HU-arbejdsgruppen i regi af Fremtidens Fleksible Velfærd og HU-Arbejdsmiljøgruppen
- giver input til temaer og opmærksomhedspunkter i det videre arbejde

Beslutning Hovedudvalg den 30-04-2026

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og drøftede proces og tidsplan.

Der fremkom følgende input fra medarbejdersiden:

- Det giver god mening også at evaluere ledernes trivsel, da det smitter af på hele arbejdspladsen.
- Fint materiale og god timing at fortage evalueringerne samtidig, men der skal være en særlig opmærksomhed på kvaliteten og validiteten samt opfølgning på evalueringerne.
- Vigtig at få social kapital med ind i evalueringen og få det mere frem i spørgsmålene.
- Fordel med anonyme besvarelser da de kan være mere retvisende. Selvom det ikke i sig selv medføre flere besvarelser, så vil de måske give et mere reelt billede.
- Det skal sikres at skabe klar retning på trods af kompleksiteten.

Sagsfremstilling

Direktionen besluttede i marts 2017, at målinger af APV, trivsel og Social Kapital som udgangspunkt skulle gennemføres med en fast spørgeramme og betragtes som en driftsopgave for HR-Centret, nu CBA. Denne linje blev videreført ved seneste måling i 2020 med mindre justeringer og igen i 2023 – dog som en anonym undersøgelse.

I foråret 2024 blev APV-processen fra 2023 evalueret. Evalueringen viste, at mange af kommunens arbejdspladser ikke havde forholdt sig til det fysiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, at et eller flere spørgsmål var svære at svare på og endelig var der flere steder uklarhed ift. udarbejdelse af APV-handleplan og opfølgning. Dette gav anledning til at overveje, om vi har det rette koncept for måling og opfølgning ift. arbejdsmiljø og det gav anledning til at se på også at inkludere ledelsesevaluering som en del af et fremtidigt koncept, da det anvendes i mange andre kommuner.

I foråret 2025 drøftede direktionen potentialerne ved en fremtidig sammenlægning af målingen på APV, trivselsundersøgelse og ledelsesevaluering (3 i én måling). Formålet med en sammenlægning er at forenkle tilgangen til at indsamle data og fokusere arbejdet og ressourcer på opfølgning på de prioriterede indsatser for at styrke arbejdsmiljøet og indsatserne for den attraktive og fleksible arbejdsplads samt sikre samspil mellem de dele i arbejdsmiljøarbejdet som spiller sammen med ledelsesudvikling.

Overvejelserne om en samlet måling blev drøftet i Chefforum i august 2025, hvor der blandt andet blev peget på behovet for at skabe en fælles forståelse af, hvad der kendetegner god ledelse i Høje-Taastrup Kommune i 2026. Dette har givet anledning til et servicetjek af kommunens ledelsesgrundlag, som har givet anledning til et styrket fokus på faciliterende ledelse set i lyset af ambitionerne i kommunens udviklingsstrategi. På Strategisk lederforums seminar i november, blev der bl.a. åbnet op for fælles drøftelser og arbejde med faciliterede ledelse. Det har også betydet, at der er blevet sat fokus på, hvordan kommunens ledere skal arbejde inden for rammerne af værdibaseret ledelse med afsæt i kommunens værdier, hvilket der sættes fokus på ifm. Store Lederdag den 19. maj 2026. Derudover konstateres det, at ledelsesgrundlaget er dækkende for den ledelsespraksis, som forventes i kommunen.

Direktionen har den 20. april 2026 godkendt, at der arbejdes frem mod en samlet måling af APV, trivsel og ledelsesevaluering. Formålet er at forenkle tilgangen til måling og styrke fokus på opfølgning og udvikling. Set ift. medarbejderperspektivet vurderes det hensigtsmæssigt, da der i en APV/trivselsmåling er flere ledelsesrelaterede spørgsmål og for medarbejderne kan det være vanskeligt at adskille, hvis man gennemfører separate målinger. Det er desuden en risiko, at der opstår en træthed ift. måling og proces, hvor det vigtige er, at dialogerne peger frem mod handling og indsatser, som styrker arbejdsmiljøet.

Proces

I den kommende undersøgelse arbejdes der derfor med at samle APV, trivsel og ledelsesevaluering i én samlet undersøgelse.

Formålet er at skabe en mere sammenhængende og meningsfuld ramme for medarbejdere og ledere, hvor sammenhængen mellem arbejdsmiljø, trivsel og ledelse tydeliggøres. Samtidig arbejdes der med at styrke opfølgningen, så resultaterne i højere grad omsættes til konkrete handlinger og forbedringer på arbejdspladserne.

Selvom undersøgelsen gennemføres samlet, vil der fortsat være to forskellige opfølgningsspor, da APV-handleplan og ledelsesevalueringen har to forskellige hensigter, men procesmæssigt har gavn af at ligge tæt op ad hinanden:

- ét spor vedrørende APV og trivsel med fokus på arbejdsmiljø og handleplaner
- ét spor vedrørende ledelsesevaluering med fokus på dialog og udvikling af ledelsespraksis

For begge dele gælder, at der skal udarbejdes spørgebatterier og procesguides, og der lægges derfor op til, at HU-arbejdsgruppen for Fremtidens Fleksible Velfærd bidrager til at kvalificere det samlede koncept. Det rådgivende panel ligeledes i regi af Fremtidens Fleksible Velfærd bidrager til ledelsesevalueringsdelen og Arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget bidrager til APV-delen. Nedenfor fremgår forslag til den videre proces for udarbejdelse af det nye koncept mhp. at undersøgelsen igangsættes primo 2027.

Tidsplan

Herunder fremgår en forventet tidsplan for den kommende måling.

Maj 2026	Store Lederdag - forventninger til ledelse i HTK
Maj–august 2026	Det rådgivende panel (spørgsmål og proces i relation til ledelsesdelen), Arbejdsmiljøgruppen under Hovedudvalget (spørgsmål og proces ift. APV og trivsel), HU –arbejdsgruppe i regi af Fremtidens Fleksible Velfærd(det samlede materiale)

August 2026	Direktionen godkender samlet spørgeramme og opfølgingsproces
September 2026	Endelig behandling af spørgeramme og proces i Hovedudvalget
Oktober-december 2026	Kommunikation og forberedelse i organisationen
Januar 2027	Gennemførelse af den samlede undersøgelse
1. kvartal 2027	Opfølgning på resultaterne

Afbud Kamilla Bervild, Lene Strandquist

Punkt 5: 5. Nedsættelse af ad hoc SektorMED-udvalg

26/5991

Baggrund

HR fremlægger denne sag på vegne af Tanja Steffe Nøhr, centerchef for det fremtidige Børne-, Unge- og Familiecenter (BUFC), som ønsker at nedsætte et ad hoc SektorMED-udvalg, som kan bidrage ind i arbejdet med at udmønte den nye organisationsstruktur.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender nedsættelse af et ad hoc SektorMED-udvalg for BUFC.

Beslutning Hovedudvalg den 30-04-2026

Medarbejdersiden undrer sig over at man ikke har taget begge SektorMED med ind i de nye ad hoc SektorMED, dvs. at alle medarbejderrepræsentanterne/AMR der sidder der nu skal være med i ad hoc udvalget. Det bliver et meget stort center og det er vigtigt at alle er repræsenteret.

Hovedudvalget besluttede derfor at sammensætningen øges og at alle parter i udvalget udviser fleksibilitet i forhold til mødeaktiviteter.

Sagsfremstilling

Med virkning fra 1. juni 2026 sammenlægges det nuværende FDC og UUC til ét samlet Børne-, Unge- og Familiecenter (BUFC) under ledelse af centerchef Tanja Steffe Nøhr.

På nuværende tidspunkt er den organisatoriske ændring alene beskrevet på et overordnet plan. Der skal derfor i den kommende periode ske en medarbejderinvolvering fra BUFC med henblik på at få fastsat den endelige organisering.

I den forbindelse er der behov for at nedsætte et ad hoc SektorMED, som kan bidrage ind i arbejdet med at udmønte den nye organisationsstruktur.

Ad hoc-udvalget nedsættes i henhold til MED-aftalens kapitel 11.

Kommissoriet for arbejdet vil blive eftersendt.

Bilag

Kommissorium

Afbud Kamilla Bervild, Lene Strandquist

Punkt 6: 6. Ændring i MED-strukturen på beskæftigelsesområdet i SAC

26/712

Baggrund

HTK's MED-struktur jf. MED-aftalens bilag 7 er godkendt af Hovedudvalget. Ændringer i selve strukturen på lokal- eller sektorniveau kræver Hovedudvalgets godkendelse i henhold til MED-aftalen.

Denne sag fremlægges for Hovedudvalget, da SAC ønsker godkendelse af sammenlægning af de to eksisterende lokaludvalg Jobcentret og Tilbud på beskæftigelsesområdet samt sprogcenter, og at der i stedet oprettes ét nyt lokaludvalg Beskæftigelsesområdet og sprogcenter.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget godkender sammenlægningen af de to lokaludvalg under SAC til ét nyt lokaludvalg.

Beslutning Hovedudvalg den 30-04-2026

Godkendt.

Sagsfremstilling

Som en del af implementeringen af beskæftigelsesreformen sammenlægges Jobcenter og Tilbud på beskæftigelsesområdet og sprogcenter organisatorisk. Den ønskede ændring i MED-strukturen afspejles i denne organisationsændring.

I forbindelse med drøftelser af beskæftigelsesreformen blev det den 27. november 2025 på SAC SektorMED vedtaget, at der skulle etableres et OvergangsMED til dialog og beslutninger i processen med beskæftigelsesreformen.

På mødet i OvergangsMED den 24. februar 2026 blev en sammenlægning af de to lokaludvalg godkendt, jf. vedlagte bilag om ønske til ny lokal MED-struktur samt at OvergangsMED skal fortsætte indtil HU har godkendt den nye MED-struktur.

Den ønskede ændring til MED-strukturen har efterfølgende været sendt til godkendelse i SektorMED, som har godkendt ændringen.

Lokaludvalg Jobcenter var fysisk placeret på Rådhuset og Lokaludvalg Tilbud på beskæftigelsesområdet og sprogcenter spændte over flere matrikler. Møder blev derfor afholdt både på EHV og på sprogcentret.

Det nye lokaludvalg Beskæftigelsesområdet og sprogcenter vil ligeledes være forankret på alle matrikler, ligesom der uændret er arbejdsmiljøgrupper på hver af de tre store matrikler.

Bilag

Referat OvergangsMED 24.02.2026

Ønske til lokaludvalg SAC (bilag 7)

Mail til SektorMED vedr. ny MED struktur på beskæftigelsesområdet

Afud Kamilla Bervild, Lene Strandquist

Punkt 7: 7. Oversigt over arbejdsgrupper - 30-04-2026

25/9166

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 30-04-2026

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet ”Fokus på fuld tid”. Nedsat 22. oktober 2020.	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Stephanie Thomsen• Brith Josephsen• Tine Hoffmann• Maj-Britt Thy• Ane Saabye (CBA - tovholder)	Forløbet omkring fuldtid/op i tid på dagtilbudsområdet blev afsluttet den 25. marts 2026. Fokus på at få flere på fuld tid/op i tid indenfor dagtilbud, er understøttet af både forløbet sammen med partsfællesskabet samt trepartsaftalens forpligtigelse, ift. at alle jobopslag i dagtilbud slås op på fuld tid. Data viser, at der fra 2019 – 2025 har været en positiv udvikling og stigning i andelen af ansatte på fuldtid og på 35-37 timer (se vedlagte plancher).
Arbejdsgruppe vedr. fremtidens Fleksible Velfærd. (tidligere Arbejdsgruppe for arbejdskraftudfordringen) Nedsat 22. oktober 2020. På HU-møde den 13. april		<ul style="list-style-type: none">• Anja Krogh Manghezi• Lars Holte• Sebastian Milenkovic• Heidi Yoma Rasmussen• Tine Hoffmann• Lene Strandquist• Brith Josephsen• Mette B. K. Jensen• Trine G. Rasmussen	Der har ikke været afholdt møde for arbejdsgruppen siden sidst (30/10-2025). Der er lige nu planlagt og inviteret til 3 møder i arbejdsgruppen i løbet af første halvår af 2026. Her skal der blandt andet drøftes opfølgning på ambassadører, midtvejsevaluering og 2. runde afprøvninger vedr. Attraktive og Fleksible arbejdspladser – onboarding og seniorindsats samt

2023 blev det besluttet, at fleksibilitet/4 dages arbejdsuge skal drøftes i denne arbejdsgruppe.

- Lene Fridberg (HR)
 - Rikke Hovgaard Lorentzen (CBA - tovholder)
- drøftelser vedr. den forestående APV/Trivselsmåling.
- I løbet af efterår 2026 (møder er endnu ikke planlagt) skal arbejdsgruppen fortsat følge afprøvningerne af projektet.

Arbejdsgruppe vedr. udarbejdelse af fælles retningslinjer for vold og trusler på rådhuset.

Nedsat den 3. februar 2025.

Formålet/opgaver: Skal udarbejde en fælles retningslinjer og drøfte behovet for en evt. guideline eller retningslinjer, som skal sikre, at de rigtige drøftelser sker ude lokalt (på Rådhusets matrikel), herunder også grænserne for hvad der skal kunne "tales" og hvilke foranstaltninger der kan tages i brug".

- John Wennerwald
- Lene Strandquist
- Tine Hoffmann
- Lasse Fehrenkamp
- Frederikke Heise
- Helle Planck (CBA – tovholder)

Arbejdsgruppen afventer behandlingen i HU.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Nedsat 21. november 2012.

Deltage i udarbejdelsen til den årlige arbejdsmiljødegrørelse og det årlige arbejdsmiljøbrev.

Derudover skal de forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Siddende AMR, AML og HU's næstformand.

Ansvarlig:

- Lene Fridberg (HR)
- Helle Planck Larsen (CBA - tovholder)

Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned, og 2 ud af tre år ligeledes i december/januar.

Arbejdsgruppen var samlet den 9. februar 2026 og er kommet med input til den kommende årlige arbejdsmiljødegrørelse og startinput til arbejdsmiljøbrevet. Derudover er gruppen booket til en opsamling på arbejdsmiljødrøftelser 2025.

Dokument nr. 24178/26

Afbud Kamilla Bervild, Lene Strandquist

Punkt 8: 8. Eventuelt og evaluering af mødet - 30-04-2026

25/9166

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 30-04-2026

Der reklames for årets Bfit.

Det var en rigtig god debat om sygefravær, som godt kunne have været forlænget.

Afbud Lene Strandquist, Kamilla Bervild