

DAGSORDEN Hovedudvalg d. 25-06-2026

Mødedato Torsdag d. 25. juni 2026 kl. 13:00

Mødested Mødelokale 1.22

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

Indholdsfortegnelse

1. Godkendelse af dagsorden - 25-06-2026.....	3
2. Regnskab og budget - 25-06-2026.....	4
3. Tal om personale 2025.....	5
4. Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår 2025.....	7
5. Status på de lokale AKUT-midler for overenskomstperioden 2024-2026.....	13
6. Evaluering af de 4 MED-klippekortsmoduler foråret 2026.....	14
7. Midtvejsstatus og afprøvninger runde 2 af Attraktive og fleksible arbejdspladser – onboarding og	15
8. Foreløbig drøftelse af løngennemsigthedsdirektivet.....	17
9. Oversigt over arbejdsgrupper - 25-06-2026.....	19
10. Eventuelt og evaluering af mødet - 25-06-2026.....	21

Punkt 1: 1. Godkendelse af dagsorden - 25-06-2026

25/9166

Indstilling

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

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.	Tal om personale 2025	13:20	25 min.
4.	Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår 2025	13:45	10 min.
5.	Status på de lokale AKUT-midler for overenskomstperioden 2024-2026	13:55	5 min.
6.	Evaluering af de 4 MED-klippekortsmoduler foråret 2026	14:00	10 min.
7.	Midtvejsstatus og afprøvninger runde 2 af Attraktive og fleksible arbejdspladser - onboarding og seniorindsats	14:10	15 min.
8.	Foreløbig drøftelse af løngennemsigtheddirektivet	14:25	15 min.
9.	Oversigt over arbejdsgrupper	14:40	5 min.
10.	Eventuelt og evaluering af mødet	14:45	5 min.

Afbud Jakob Lind Lyngø

Punkt 2: 2. Regnskab og budget - 25-06-2026

25/9166

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Afbud Jakob Lind Lyng

Punkt 3: 3. Tal om personale 2025

26/6975

Baggrund

Der udarbejdes årligt en oversigt med Tal om Personale, der indeholder en række nøgletal på personaleområdet. Tal om Personale er Byrådets og Hovedudvalgets værktøj til at skabe et overblik over en række centrale temaer for medarbejderdata. Det drejer sig om udviklingen i antallet af ansatte, personalets sammensætning og fordeling, sygefraværet mv. Formålet er at levere data, der kan understøtte arbejdet med at prioritere indsatser på HR-området på kommuneniveau. Med denne sag præsenteres Hovedudvalget for hovedtendenser i Tal om Personale 2025, der er vedlagt som bilag.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orientering om Tal om Personale 2025 til efterretning.

Sagsfremstilling

Tal om Personale er tænkt som et værktøj til at skabe et overblik over en række centrale temaer for medarbejderdata. Det drejer sig bl.a. om antallet af ansatte, beskæftigelsesgrad, sygefravær og personaleomsætning. Publikationen har fokus på den overordnede udvikling for Høje-Taastrup Kommune og benchmark med andre kommuner. Publikationen udarbejdes årligt og er målrettet Byrådet og Hovedudvalget. Formatet på publikationen blev ændret i 2023, hvor der skete en betydelig forenkling af materialet, og hvor fokus blev flyttet fra en organisatorisk opdeling af tallene til den samlede udvikling for kommunen og benchmark med andre kommuner.

På baggrund af opgørelserne i publikationen har der i år været afholdt møder med ledelsesrepræsentanter i en række fagcentre mhp. at drøfte mulige forklaringer på udviklingen i data på udvalgte områder, primært beskæftigelsesgrad, personaleafgang og sygefravær. Denne tilgang har affødt vigtige drøftelser og forventes udvidet i forbindelse med næste år publikation.

Tal om Personale 2025

Følgende hovedtendenser kan fremhæves i Tal om Personale 2025:

- Antallet af medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune er steget med 160 årsværk i løbet af 2025. Stigningen sker fortsat primært blandt social- og sundhedspersonale og pædagogisk personale, men skal dog ses i sammenhæng med befolkningsudviklingen på områderne.
- Det samlede antal administrative medarbejdere inkl. chefer er faldet i forhold til befolkningsudviklingen frem til 2024, hvorefter der ses en stigning til 2025. Niveaulet i Høje-Taastrup Kommune svarer omtrent til niveaulet i omegnskommunerne, men med færre administrative medarbejdere og flere ikke-administrative end kommunerne i Region Hovedstaden og på landsplan. Antallet af medarbejdere i gruppen myndighedspersonale ligger dog lidt over niveaulet for omegnskommuner og Region Hovedstaden, men under niveaulet i hele landet.
- Den gennemsnitlige arbejdstid og andelen af medarbejdere på fuldtid er fortsat højere i Høje-Taastrup end i andre kommuner, men begge dele er faldet lidt fra 2024 til 2025. Der er derved ca. 63 pct. af medarbejderne, der arbejder på fuldtid, mod ca. 56 pct. på landsplan. Der er særligt sket et fald i beskæftigelsesgraden for social- og sundhedspersonale fra 2024 til 2025, men beskæftigelsesgraden svarer fortsat til niveaulet i andre kommuner.
- Personaleafgangen i Høje-Taastrup Kommune faldt markant i 2024, men er steget lidt igen frem mod 2025. Personaleafgangen for de største overenskomstgrupper svarer generelt til niveaulet i andre kommuner, men med betydelig variation mellem grupperne.
- Sygefraværet blandt de ansatte i Høje-Taastrup Kommune er steget og ligger nu over niveaulet for andre kommuner med en stigning fra 14,6 dage i 2024 til 15,2 dage 2025. Høje-Taastrup Kommune har i 2025 omkring en halv dags ekstra

fravær i forhold til omegnskommunerne og godt en dag mere end landsgennemsnittet pr. medarbejder.

- Gennemsnitsalderen for ansatte i Høje-Taastrup Kommune er fortsat lavere end i andre kommuner, og der er en relativ lav andel medarbejdere over 60 år sammenlignet med andre kommuner. Ca. 13 pct. af medarbejderne i Høje-Taastrup Kommune var således fyldt 60 år i 2025 mod 16 pct. af medarbejderne på landsplan.

- Der er sket en stigning i det samlede antal ansatte på særlige vilkår fra 2022 til 2025. Ansatte på særlige vilkår udgør 1,6 procent af alle ansatte i 2025. Langt hovedparten af medarbejderne er i fleksjob, hvor der er sket en stigning fra 2024 og 2025, mens der ses et mindre fald i de øvrige grupper (løntilskud, seniorjob og skånejob). Sammenlignet med niveauet for omegnskommunerne samt kommunerne i Region Hovedstaden har Høje-Taastrup Kommune en nogenlunde tilsvarende andel ansatte på særlige vilkår. På landsplan har andelen ligget højere i hele perioden.

Bilag

Tal om Personale 2025

Afbud Jakob Lind Lyng

Punkt 4: 4. Evaluering og drøftelse vedr. ansættelser på særlige vilkår 2025

26/8921

Baggrund

Hovedudvalget har jf. Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse en obligatorisk opgave vedr. ansættelser på særlige vilkår.

Opgaven har tre led:

1. Aftale retningslinjer for beskæftigelse på særlige vilkår
2. Drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
3. Sikre at fortrængning eller udstødning af allerede ansatte ikke finder sted.

Hovedudvalget har den 23. september 2013 vedtaget et sæt retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår, som i december 2025 er blevet ajourført. Af retningslinjerne fremgår det, at Hovedudvalget hvert år i juni måned skal drøfte ansættelser på særlige vilkår.

Indstilling

Det indstilles at Hovedudvalget drøfter om retningslinjerne fungerer tilfredsstillende, og om der er brug for særlige indsatser med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår.

Sagsfremstilling

Det fremgår af retningslinjerne for ansættelser på særlige vilkår, at den årlige sagsfremlæggelse/drøftelse skal belyse følgende:

- a) Antallet af ansatte på særlige vilkår fordelt på stillingstyper
- b) Antallet af ansatte på særlige vilkår set i forhold til ordinært ansatte
- c) Fordelingen på sektorniveau
- d) Fordelingen på overenskomstområder
- e) Udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår

Ansættelser på særlige vilkår omfatter:

- Fleksjob
- Løntilskud
- Skånejob
- Seniorjob

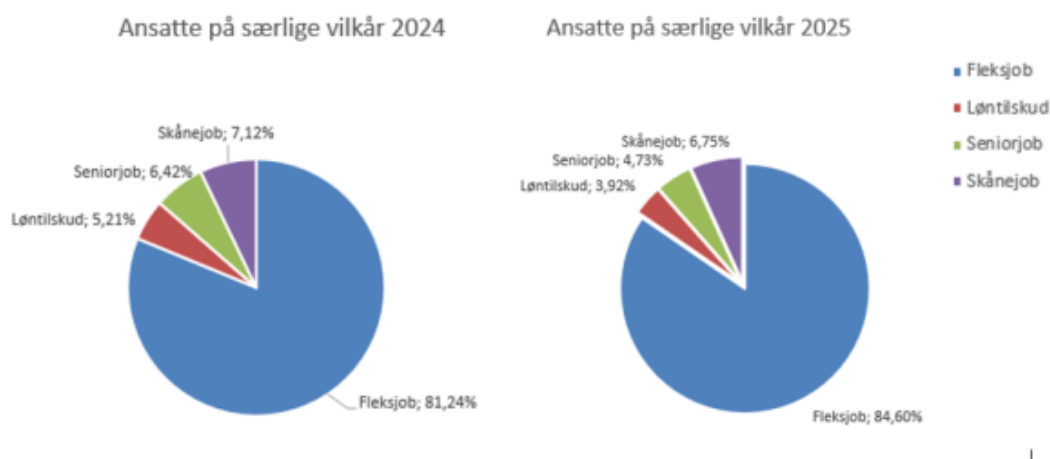
NB.

Når der i sagsfremstillingen nedenfor står anført ”antallet af ansatte”, skal dette forstås som antallet af ansatte omregnet til fuldtidsansatte.

Ad a) – Fordeling på stillingstyper

Antallet af ansatte på særlige vilkår er steget fra 63,9 medarbejdere i 2024 til 65 medarbejdere i 2025, og har været stigende siden 2022.

Af nedenstående figur 1 kan man se, hvordan ansættelserne på særlige vilkår fordeler sig på de forskellige typer ansættelser i 2024 sammenlignet med 2025.



Figur 1 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår.

Ad b) – Fordeling i forhold til ordinært ansatte

I 2025 beskæftigede kommunen i gennemsnit 4.189 ansatte, hvoraf 65 personer var ansat på særlige vilkår. Andelen af ansatte på særlige vilkår udgør således 1,6 % af det samlede antal ansatte og fastholder således niveauet fra 2024.

Ansatte på særlige vilkår 2024 i forhold til øvrige



Ansatte på særlige vilkår 2025 i forhold til øvrige

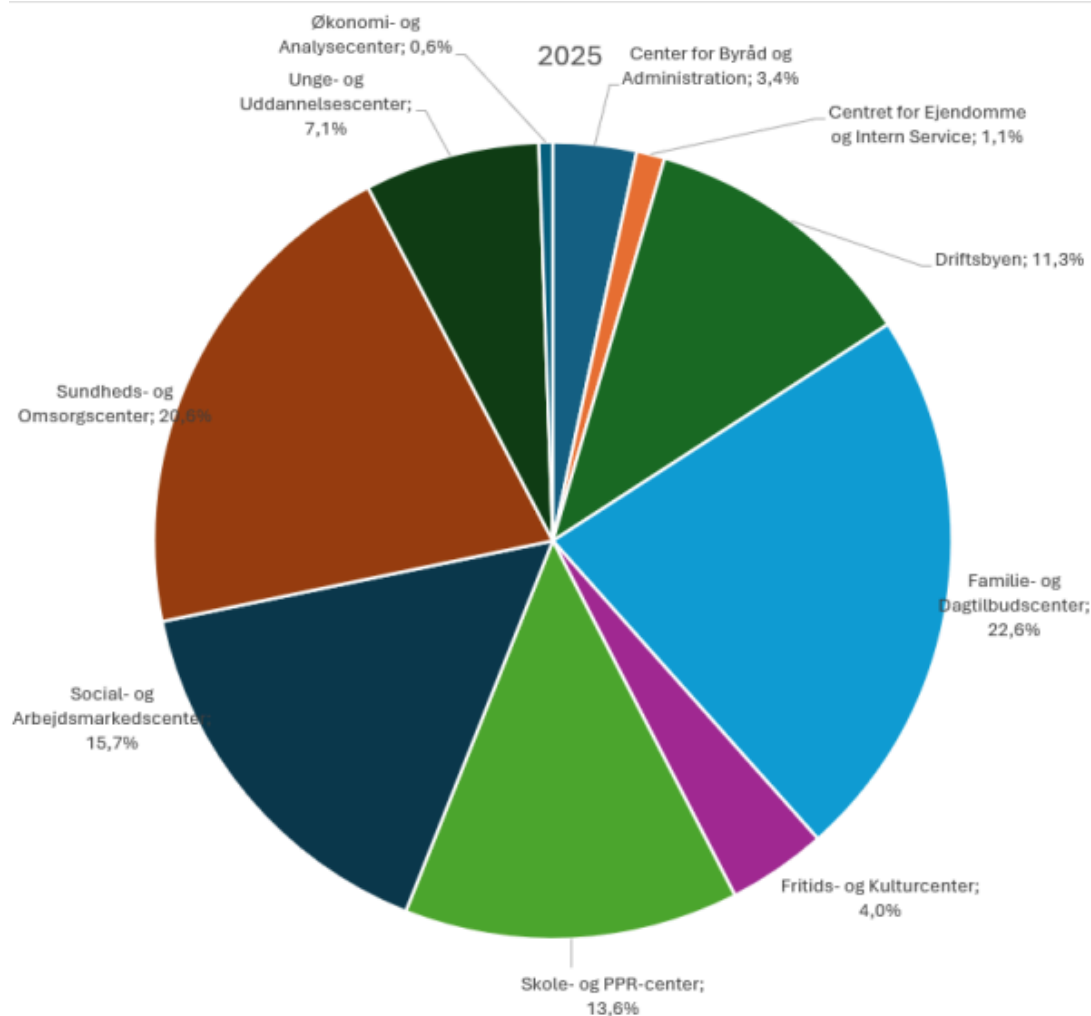


Figur 2 – Ansatte på særlige vilkår opgjort i procent af kommunens samlede antal ansatte.

Ad c) – Fordeling på sektorniveau

Af figur 3 kan det ses, hvordan andelen af ansatte fordeler sig på de forskellige centre set i forhold til det samlede antal medarbejdere i centret

Det er Familie- og Dagtilbudscentret, som har den største andel af ansatte på særlige vilkår, tæt forfulgt af Sundheds- og Omsorgscentret og Social- og Arbejdsmarkedscentret. Dette billede tegner sig også for de forudgående år.

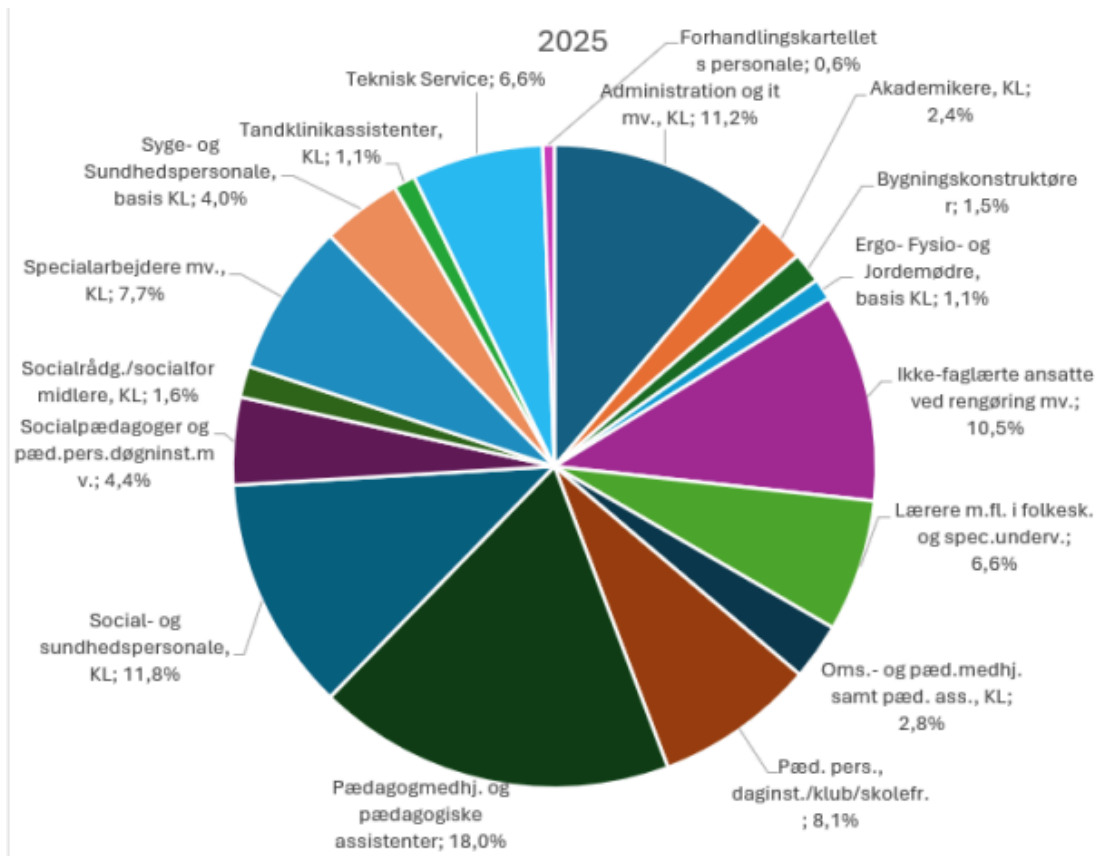


Figur 3 – Forholdsmæssig fordeling af ansættelser på særlige vilkår på sektorer – 2025.

Ad d) – Fordeling på overenskomstområder

Af figur 4 nedenfor se fordelingen af ansættelser på særlige vilkår pr. overenskomstområde.

Af figuren ses det, at de fleste ansættelser på særlige vilkår i 2025 sker for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Dette billede tegnede sig også for 2023 og 2024.



Figur 4 – Forholdsmæssig fordeling på sektorer.

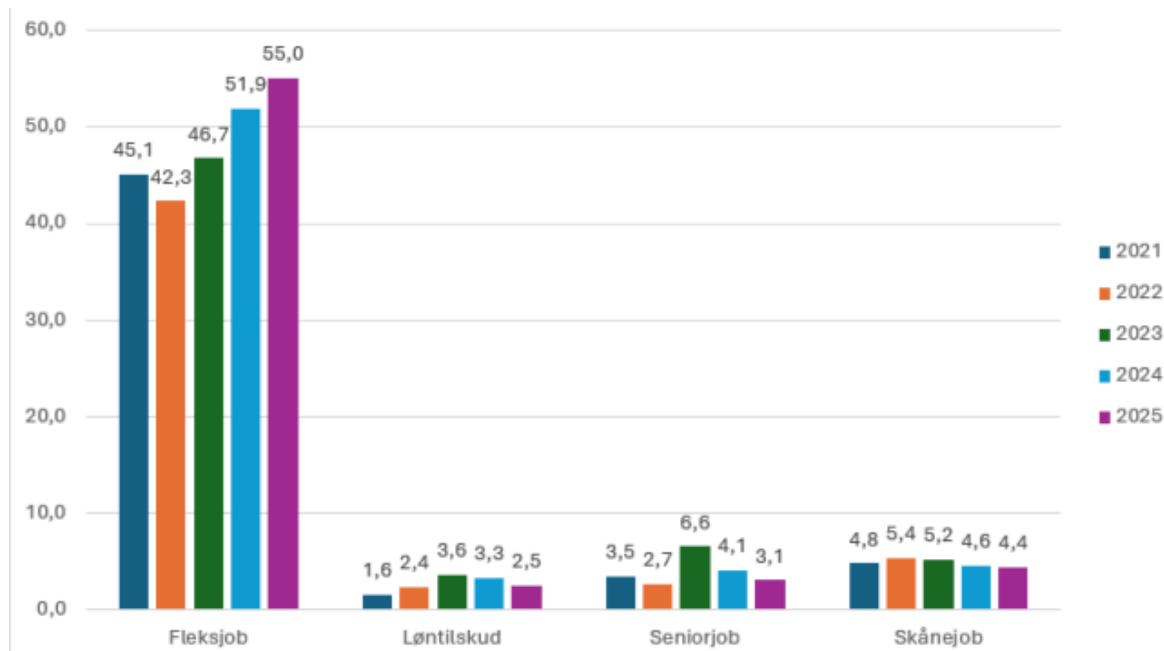
Ad e) – Udviklingen

Af figur 5 nedenfor ses det, at udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår har været stigende de seneste 3 år, og nu ligger over niveauet for 2020.



Figur 5 - Udviklingen i antallet af ansættelser på særlige vilkår

Ser vi på udviklingen af de forskellige typer af ansættelser på særlige vilkår kan det ses, at antallet af fleksjobansættelser i 2025 er på det højeste niveau de seneste 5 år.



Figur 6 – Antallet af ansatte på særlige vilkår i perioden 2021 - 2025

Bilag

Retningslinjer vedr. ansættelser på særlige vilkår - Bilag 12

Afbud Jakob Lind Lyng

Punkt 5: 5. Status på de lokale AKUT-midler for overenskomstperioden 2024-2026

25/11130

Baggrund

Det er aftalt, at Hovedudvalget løbende skal orienteres om, hvad status er for de lokale AKUT-midler.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager status på de lokale AKUT-midler til efterretning.

Sagsfremstilling

Høje-Taastrup Kommune afsætter hver måned ca. 15.500 kr. til AKUT-midlerne (1,15 øre pr. ATP-pligtig arbejdstid for samtlige ansatte i det pågældende kalenderår).

Disse midler anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverst MED-organ (Hovedudvalget).

Høje-Taastrup Kommune har i maj 2026 opgjort forbruget af lokale AKUT-midler for den seneste overenskomstperiode. Nedenstående opgørelse er sendt ind til KL i forbindelse med regnskabs-aflæggelse af de lokale AKUT-midler efter overenskomstperiodens udløb.

Lokal AKUT-pulje i perioden 01.04.2024-31.03.2026 (optjent)	193.311,63 kr.
Forbrug i alt af lokale AKUT-pulje afsat for perioden 01.04.2024-31.03.2026	197.454,00 kr.
I alt – merforbrug	-4.124,37 kr.

Ovenstående betyder, at Høje-Taastrup Kommune ikke skal tilbagebetale et beløb til KL, da vi har haft et lille merforbrug. KL har oplyst, at vi desværre ikke kan få lov til at overføre vores merforbrug til næste overenskomstperiode. Underskuddet bliver derfor dækket under et andet budget i kommunen.

Status er, at der for den næste overenskomstperiode pt. er 28.736 kr. i den lokale AKUT-pulje.

Afbud Jakob Lind Lyng

Punkt 6: 6. Evaluering af de 4 MED-klippekortsmøder foråret 2026

25/11130

Baggrund

Hovedudvalget besluttede i december 2025, at igangsætte 4 forskellige MED-klippekortsmøder som halvdagskurser i foråret 2026 for de resterende lokale AKUT-midler for seneste overenskomstperiode.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter evalueringen af MED-klippekortsmøderne i forhold til en vurdering af, om det er noget, som eventuelt ønskes gentaget på et senere tidspunkt.

Sagsfremstilling

Der har været afholdt 8 MED-klippekortsmøder med halvdagskurser fordelt på 4 dage med samme tema pr. dag. Temaerne har været:

- Det gode MED-samarbejde
- Vær MED ved forandringer
- Kommunikation og sammenhængskraft i MED
- TRIO som daglig aktionsstyrke – hvad drøftes hvor?

Der har i alt deltaget 179 ledere/medarbejdere, dvs. i gennemsnit 22,4 deltagere pr. hold.

Af dem har 75 bidraget til den udsendte evaluering fra PUF, hvor helholdsvis to tredjedele af medarbejderne og en tredjedel af lederne har besvaret evalueringen. Den samlede evaluering er vedhæftet som bilag til denne sag.

Helt overordnet viser evalueringen, at omkring 90% af deltagerne er tilfredse eller meget tilfredse med indhold og form. Vurderingen af det samlede udbytte, og om de kan bruge det til noget i det daglige arbejde, ligger på samme høje niveau. Der er mange positive bemærkninger til underviseren og formen, mens enkelte synes, at der har været for meget gruppearbejde.

Deltagernes forudsætninger på klippekortmøder er ret forskellige, fordi der kan være deltagere med mange års MED-erfaring side om side med ret nye MED-medlemmer. Nogle af deltagerne er måske vant til at tage klippekortmøder, mens det for andre kan være første gang i mange år, at de er med til den slags. PUF ser derfor ofte, at den gennemsnitlige tilfredshedsgrad på supplerende uddannelse generelt er lavere end på grunduddannelsen, hvor deltagerkredsen er mere homogen. Således kan vi også se på bemærkningerne til disse arrangementer, at nogle er kritiske overfor noget af det, som andre kursister er glade for.

PUF stiller gerne op til flere klippekortmøder, når/hvis Høje-Taastrup Kommune har brug for det. Enten i denne form eller som hele dage. PUF er i øvrigt netop ved at udvikle et nyt koncept, hvor deltagerne forbereder sig individuelt ved at gennemføre en times e-læring. Dernæst følger en halv undervisningsdag, og efter nogle måneder følger det tredje ben: et møde på halvanden time på Teams, hvor underviseren faciliterer deltagerne drøftelse af det, de har arbejdet med siden sidst. Sådant en model henvender sig til det samlede MED-udvalg, og afprøvningen viser, at det nytter at udstrække læringen over en længere periode.

Afbud Jakob Lind Lyng

Punkt 7: 7. Midtvejsstatus og afprøvninger runde 2 af Attraktive og fleksible arbejdspladser – onboarding og seniorindsats

24/17773

Baggrund

I Høje-Taastrup Kommune arbejder ledelse og medarbejdere tæt sammen om at realisere Strategi for Fremtidens Fleksible Velfærd (FFV), hvor visionen er at styrke kommunen som attraktiv og fleksibel arbejdsplads, samt at udvikle nye måder at levere velfærdsløsninger på. Dette skal ses som svaret på de udfordringer, der relaterer til arbejdskraftudfordringen og presset på velfærdsområderne og skal derfor også ses i tæt sammenhæng med reformer, frisættelse og forenkling.

Direktionen er styregruppe for indsatserne i regi af Strategi for Fremtidens Fleksible Velfærd. Til kvalificering af arbejdet med at realisere strategien er der nedsat en HU-arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra styregruppe og Hovedudvalg samt et Rådgivende Panel bestående af ledere, der bredt repræsenterer områder og ledelsesniveauer.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen om midtvejsstatus og afprøvninger runde 2 af Attraktive og fleksible arbejdspladser – onboarding og seniorindsats til efterretning.

Sagsfremstilling

Strategi for Fremtidens Fleksible Velfærd i Høje-Taastrup Kommune skal ses som et 'baggrundstæppe' for indsatser med at udvikle attraktive og fleksible arbejdspladser i kommunen i tæt samspil med udviklingen af fremtidens velfærdsløsninger.

Som del af strategien afvikles et toårigt puljeprojekt Attraktive og fleksible arbejdspladser -onboarding og seniorindsats med det formål at (I) styrke onboarding af nye medarbejdere og (II) øge tilknytning af seniorer på arbejdspladserne (58+). Ansøgning til projektet blev drøftet og godkendt i Hovedudvalget 14. november 2024.

Projektet er finansieret af puljemidler fra Arbejdstilsynets pulje til arbejdsmiljøindsatser, og den primære del af midlerne skal bruges på at frikøbe medarbejdere til at afprøve forskellige aktiviteter vedr. onboarding og seniorer. Når projektet slutter, skal indsatserne sættes i drift på arbejdspladser i hele kommunen.

I perioden marts – juni 2025 blev der som del af projektet udarbejdet en foranalyse for at afdække behovet for indsatser samt afklare hvilke konkrete aktiviteter, projektets afprøvninger skulle indeholde. På den baggrund er der i perioden oktober 2025 – marts 2026 i samarbejde med udvalgte arbejdspladser på dagtilbuds-, skole- og SOSU-området afprøvet en række værktøjer og aktiviteter til styrket onboarding. 2 centre og 2 arbejdspladser har samtidig afprøvet afholdelse af SeniorUdviklingsSamtale (SUS) for at beholde flere erfarne seniormedarbejdere på arbejdspladsen.

I marts og april 2026 blev der lavet midtvejsstatus på første runde afprøvninger. Generelt vurderes det i midtvejsstatus, at der på tværs af de forskellige indsatser i onboarding og seniorindsats ses en høj grad af konsensus om, at det der virker, er øget struktur, prioritering og systematik. ?

Det vurderes også, at der på begge indsatser er behov for øget fokus på at udvikle mere operationelle redskaber til at understøtte ledernes varetagelse og prioritering af aktiviteter i runde 2. ?

Vedr. onboarding opleves en indlysende legitimitet af behovet for at øge og styrke onboarding, og de deltagende arbejdspladser har udvist stort lokalt engagement. Første runde afprøvninger havde en undersøgende tilgang, hvor de deltagende arbejdspladser var med til at udvikle indsætterne. Midtvejsstatus anbefaler en ny runde afprøvninger med let tilgængelige og enkle operationelle værktøjer samlet i en 'basispakke' for onboarding af nye medarbejdere i HTK.

I afprøvning runde 2 afprøves følgende vedr. onboarding:

1. Basis-pakke med obligatoriske minimumskrav til struktureret planlægning og systematisk onboarding af nye medarbejdere udarbejdet på baggrund af erfaringer fra runde 1.
2. Chatbot til at understøtte faglig oplæring i hjemmeplejen, dvs. nem og hurtig adgang til faglige vejledninger.
3. Intern onboarding af SOSU-elever, der støtter op om overgange fra elev til ansat.
4. Obligatorisk velkomstmøde for nye medarbejdere i HTK (ikke del af afprøvningen)

Afprøvning onboarding runde 2 afvikles på hele dagtilbuds-, skole- og SOSU-området.

??Vedr. seniorindsats viser midtvejsstatus, at 77 % af seniorerne har deltaget i en SUS. Heraf vurderer 60%, at den var konstruktiv i forhold til egne individuelle behov og ønsker, og 28 % angiver, at de har overvejet at udskyde den forventede tilbagetrækning. ?

Midtvejsstatus anbefaler, at seniorindsatsen i runde 2 bør forankres bedre i ledelseskæden med tydelig kommunikation om ønsket om at fastholde erfarne seniormedarbejdere. Der bør også ske tydelig forventningsafstemning i ledelsesorganisationen om, hvad der konkret kan tilbydes seniormedarbejderne i forhold til fleksibilitet, arbejdstid, opgaver etc.

I afprøvning runde 2 afprøves følgende vedr. seniorindsats:

1. Kompetenceudvikling af ledere
2. Forberedelse af seniormedarbejdere i grupper
3. SeniorUdviklingsSamtale (obligatorisk fra 58 år)
4. SUS samtaleguide (en side)

Afprøvning seniorindsats runde 2 afprøves i hele HTK (undtaget de centre og arbejdspladser, som deltog i runde 1).

Afbud Jakob Lind Lyngø

Punkt 8: 8. Foreløbig drøftelse af løngennemsigtighedsdirektivet

26/2239

Baggrund

Der er i Danmark igangsat en proces med henblik på implementering af EU-direktivet om styrkelse af anvendelsen af principper om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer (løngennemsigtighedsdirektivet).

Direktivet forventes at blive implementeret i dansk lovgivning pr. 1. januar 2027, men dele af løngennemsigtighedsdirektivet er allerede trådt i kraft den 7. juni 2026.

Denne sag forelægges for HovedUdvalget med henblik på en drøftelse af direktivet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget udveksler synspunkter vedrørende direktivet.

Sagsfremstilling

Formålet med løngennemsigtighedsdirektivet er at sikre, at der ikke sker en lønmæssig forskelsbehandling pga. køn.

Følgende dele af løngennemsigtighedsdirektivet er trådt i kraft den 7. juni 2026:

Forud for ansættelse

Arbejdsgiver skal af egen drift oplyse en ansøger om startløn eller forventet løninterval forud for ansættelsen – herunder om der er eventuelle overenskomstbestemmelser, der er relevante for lønnen. Det er dermed også blevet forbudt at spørge ansøger om nuværende løn og lønhistorik.

Lønfastsættelse

Lønfastlæggelsen skal ske på baggrund af objektive og kønsneutrale kriterier, ligesom der er forbud mod kønsskæv fordeling af lønmidlerne ved udmøntning af lokal løndannelse.

Information om løn

Medarbejderne har ret til at modtage oplysninger om individuelt lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn for kategorier af medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi – og disse skal udleveres senest 2 måneder efter anmodning.

Følgende dele af løngennemsigtighedsdirektivet træder først i kraft i 2027:

Lønredegørelse og fælles vurdering

Der skal årligt udarbejdes og offentliggøres en lønredegørelse (første gang i juni 2027).

Hvis lønredegørelsen viser en lønforskel på min. 5 % mellem mænd og kvinder – og denne forskel ikke kan begrundes med objektive og kønsneutrale kriterier, skal der laves en lønvurdering sammen med medarbejdersiden.

Afbud Jakob Lind Lyng

Punkt 9: 9. Oversigt over arbejdsgrupper - 25-06-2026

25/9166

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager oversigten til efterretning.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Arbejdsgruppe vedr. fremtidens Fleksible Velfærd. (tidligere Arbejdsgruppe for arbejdskraftudfordringen)		<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• Lene Fridberg (HR)• Rikke Hovgaard Lorentzen (CBA - tovholder)	<p>Der har ikke været afholdt møde for arbejdsgruppen siden sidst (30/10-2025).</p> <p>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 drøftelser vedr. den forestående APV/Trivselsmåling.</p> <p>I løbet af efterår 2026 (møder er endnu ikke planlagt) skal arbejdsgruppen fortsat følge afprøvningerne af projektet.</p>
Arbejdsgruppe vedr. udarbejdelse af fælles retningslinjer for vold og trusler på rådhuset.	Formålet/opgaven er: 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	<ul style="list-style-type: none">• John Wennerwald• Lene Strandquist• Tine Hoffmann• Lasse Fehrenkamp• Frederikke Heise• Helle Planck (CBA –	Arbejdsgruppen afventer behandlingen i HU, som behandles som en sag på HU-mødet til september.

Nedsat den 3. februar 2025.

grænserne for hvad der skal kunne” tåles” og hvilke foranstaltninger der kan tages i brug”.

tovholder)

Arbejdsgruppen ”Sammen om vold”

Nedsat i oktober 2025 og sammensat medio november 2025.

Formålet er: En arbejdende netværksgruppe.

- Per Christoffersen Afholdt 2. netværksmøde og der er to tilbage. Derudover er der to webinarer, hvoraf det ene er afholdt.
- Frederikke Heise Arbejdsgruppen er godt i gang og har senest holdt møde den 17. juni 2026.
- Brith Josephsen
- Marianne Honoré
- Helle Plank Larsen (CBA-tovholder)

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Nedsat 21. november 2012.

Deltage i udarbejdelsen til den årlige arbejdsmiljøreddegørelse 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 arbejdsmiljøreddegørelse og startinput til arbejdsmiljøbrevet. Derudover er gruppen booket til en opsamling på arbejdsmiljødrøftelser 2025.

Dokument nr. 24178/26

Afbud Jakob Lind Lynge

Punkt 10: 10. Eventuelt og evaluering af mødet - 25-06-2026

25/9166

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Afbud Jakob Lind Lyng