

Allerød
Kommune

Referat

Hovedudvalget afholdt ordinært møde den 22. januar 2026. Der var modtaget afbud fra Susanne Grass og Anna Recinella.

1. Bemærkninger til og godkendelse af referat	2
2. Godkendelse af dagsorden	2
3. Orienteringer	2
4. Revideret retningslinje for fejring af mærkedage	3
5. Præcisering af vejledningen til lønpolitikken	4
6. Uddannelsesstrategi for udvalgte områder.....	4
7. Sygefravær 2025	5
8. Sygefraværsindsats fremover.....	6
9. Analysen om forenkling, afbureaukratisering og frisættelse – inddragelse af MED-organisationen i del 2.....	9
10. Forberedelse af dialogmøde	9
11. Aktuel økonomi og Budgetprocessen 2027-3034.....	10
12. Mødedatoer 2026	11
13. Eventuelt	12
14. Punkter til kommende møder.....	12

Allerød Kommune

Personale

Allerød Rådhus
Bjarkesvej 2
3450 Allerød
Tlf: 48 100 100
kommunen@alleroed.dk
www.alleroed.dk



Det har været valg til Hovedudvalget, idet udpegningen af medarbejderrepræsentanter følger Byrådets periode. Der er kommet 4 nye medlemmer af Hovedudvalget: Jakob Gulbrand Koldenborg, Rie Lander Holstein, Heidi Marie Hansen og Stephan William Smith. De nye medlemmer blev budt velkommen og takket for deres interesse for Hovedudvalgets arbejde.

Hovedudvalgets medarbejderrepræsentanter har konstitueret sig med Maibritt Deichmann som næstformand.

1. Bemærkninger til og godkendelse af referat

.....
Referatet blev godkendt.

2. Godkendelse af dagsorden

.....
Dagsorden blev godkendt.

3. Orienteringer

Hovedudvalget fik en orientering om:

APV 2026 gennemføres i perioden 3.-26. februar. Alle ansatte vil modtage invitation til spørgeskemaet i Outlook.

Forpersonerne for Hovedudvalget har modtaget brev fra partsfællesskabet om en fremtid med fuldtid med mulighed for at deltage i partsprojektet. Bilag er vedlagt dagsorden.

Forslag om medlemskab af Interforce sendt fra Forvaltningens MED-udvalg.

Den fælles Beredskabspolitik samt niveau 0 og 1 beredskabsplaner, som Byrådet godkendte på møde d. 18. december. Materialet findes i punkt 8 [her](#).

Konsekvenserne af Beskæftigelsesplan 2026 – styring af indsatsen i omstillingsperioden. Materialet findes i punkt 33 [her](#).

Status på Sundhedsreformen

.....
Ift. APV 2026 er processen tidligere blev aftalt i Hovedudvalget. Det vigtige i første omgang er at få så høj en besvarelsesprocent så muligt, så grundlaget for det videre arbejde med arbejdsmiljøet er så validt som muligt.

Der er i organisationen generelt et fokus på, hvordan vi kan arbejde med at få flere medarbejdere på flere timer. Det har medført, at flere medarbejdere på velfærdsområderne er gået op i tid. Det ses bl.a. at nøgletallene fra Allerød Kommune, hvor særligt Ældreområdet rykker. Indsatsen fortsætter som hidtil uden at deltagelse i partsprojektet.

Det blev aftalt at sætte punktet om forslag om medlemskab af Interforce på næste møde, så det kan drøftes og evt. besluttet.

I forhold til Den fælles Beredskabsplan og beredskabsplaner vil der i den kommende tid blive udarbejdet materiale til den lokale drøftelse af det lokale beredskab. Der er ikke sat tid på, hvornår drøftelsen skal foretages. Men det er vigtigt at få gang i snakken lokalt.

Beskæftigelsesplanen 2026 er sat på dagsorden, da der er tale om en etårig plan, fordi der er en reform på trapperne. I reformen er der indlagt nogle besparelser om nogle år, som der naturligvis bliver drøftet nærmere. Der er tale om et spændende udviklingsarbejde for området.

I forhold til Sundhedsreformen skal alle kommuner overlevere opgaver til regionerne. Skæringsdatoen er 1. april 2026. Vi har gjort opmærksom på vores model og værdier også arbejder vi på, at der findes så gode løsninger som muligt.

4. Revideret retningslinje for fejring af mærkedage

I Allerød Kommune ønsker vi at anerkende og fejre vores medarbejdere for deres engagement og mangeårige indsats. Derfor er der i dag mulighed for at fejre mærkedage ved 25, 40 og 50 års ansættelse samt fratrædelse som følge af pension/efterløn v. minimum 15 års sammenhængende ansættelse.

Fejring af mærkedage er en anledning til at stoppe op, glæde os sammen og vise, at vi sætter pris på den indsats, der gør en forskel for vores borgere og kolleger. Som en del af vores strategiske arbejde med Allerød Kommune som en attraktiv arbejdsplads foreslås det, at vi udvider dette, så vi også kan fejre medarbejdere ved 10 års sammenhængende ansættelse.

Desuden ønsker vi at udvide muligheden for at markere fratrædelse ved pension/efterløn uafhængigt af ansættelsesperiode, så også kolleger, der er ansat i en højere alder, bliver anerkendt i forbindelse med, at de forlader arbejdsmarkedet.

Samtidig ændres retningslinjen, så det alene er ved sammenhængende fastansættelse, hvilket er den almindelige måde at opføre ansættelse på i forbindelse med jubilæer. Det vil derudover spare arbejdstid, da dette skal gøres manuelt.

Finansiering sker indenfor den eksisterende ramme.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget godkender den reviderede retningslinje for fejring af mærkedage.

Hovedudvalget kvitterede positivt for forslaget om udvidelsen af fejring af mærkedage.

Efter en drøftelse godkendte Hovedudvalget den reviderede retningslinje.

5. Præcisering af vejledningen til lønpolitikken

Hovedudvalget godkendte en justeret lønpolitik d. 23. januar, ligesom Økonomiudvalget godkendte lønpolitikken 4. marts 2025.

Efterfølgende er Personale blevet opmærksom på, at det i ligebehandlingsens ånd vil være formålstjenligt at gøre opmærksom på, at alle medarbejdere er omfattet af de årlige lønforhandlinger – også medarbejdere, der fx er fraværende pga. sygdom, barsel, adoption mv.

Derfor foreslås det, at nedenstående sætning indsættes i vejledningen til lønpolitikken.

"Alle medarbejdere har mulighed for at blive lønforhandlet. Det er vigtigt at være opmærksom på medarbejdere, der er fraværende i forbindelse med sygdom, barsel, adoption eller anden forældreorlov. Disse skal indgå i relevante lønforhandlingsprocesser på lige fod med øvrige medarbejdere. Fraværet må altså ikke medføre utilsigtet forbigåelse eller forskelsbehandling lønmæssigt."

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget godkender tilføjelsen til lønpolitikens vejledning, og dette bliver formidlet til organisationen.

.....
Hovedudvalget har bl.a. fokus på ligebehandling og ligestilling også i forhold til lønudvikling, hvorfor dette er fremhævet i den vedtagne lønpolitik.

En særlig opmærksomhed i forhold til den lokale løndannelse er, at alle har mulighed for at komme i betragtning, hvorfor ledere og tillidsrepræsentanter også skal huske medarbejdere, som i perioder som fx barsel, sygdom mv. er fraværende fra arbejdspladsen. Det ønskes, at dette blev præciseret i vejledningen.

Hovedudvalget tilsluttede sig præciseringen i vejledningen til lønpolitikken og udtrykte samtidig ønske om, at lønprocessen blev gjort mere synlig og gennemsigtig.

Hovedudvalget godkendte tilføjelsen og tilsluttede sig, at det blev formidlet til organisationen.

6. Uddannelsesstrategi for udvalgte områder

Allerød Kommune har i efteråret ændret den hidtidige uddannelsesstrategi, som første gang blev udarbejdet i 2021, da KKR Hovedstaden blev enige om, at alle kommuner skulle have en uddannelsesstrategi for elever og studerende.

Uddannelsesstrategien beskriver, hvordan vi arbejder strategisk med uddannelse af elever og studerende, samt hvordan indsatsen er prioriteret i forhold til at styrke arbejdet med uddannelse og rekruttering til velfærdsområderne med fokus på elever, studerende og nyuddannede nyansatte på Ældre-, Sundheds- samt Skole og Dagtilbudsområdet.

Strategien er afsættet for det videre arbejde med elever og praktikanter på velfærdsområderne og sætter den overordnede plan og retning for arbejdet med rekruttering og fastholdelse af elever og studerende på velfærdsområderne.

Indsatserne, som er beskrevet i strategien, er finansieres af flere områder, herunder politiske afsatte ressourcer ifm. budgetaftalerne i de forrige år, men også statslige midler på fagområderne samt anvendelse af Kompetencefonden.

Som bilag vedhæftes Uddannelsesstrategien.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager Uddannelsesstrategien til efterretning.

.....
Uddannelsespolitikken for udvalgte områder skal læses i forhold til elever og studerende på de områder, hvor rekruttering af kvalificeret personale er særlig vanskelig.

Arbejdet med Uddannelsespolitikken giver anledning til gode drøftelse og vidensdeling på tværs af fagområder.

Hovedudvalget ytrede ønske om, at socialrådgiverne også blev opfattet af Uddannelsesstrategien, idet der også er rekrutteringsvanskeligheder ift. den faggruppe.

Hovedudvalget tog Uddannelsesstrategien til efterretning.

7. Sygefravær 2025

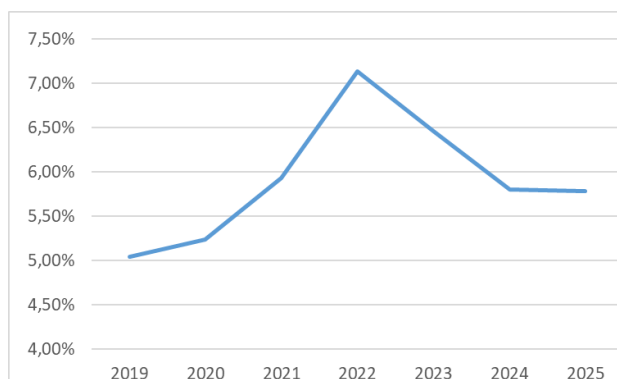
Hovedudvalget får på dette møde en orientering om sygefraværet i 2025.

Baggrund

Hovedudvalget får ved årsskiftet en samlet opgørelse på sygefraværet i kommunen for det foregående år. Opgørelsen indgår som et centralt element i det løbende forebyggelses- og arbejdsmiljøarbejde, som Hovedudvalget følger gennem året.

Årsopgørelsen for 2025 er baseret på de sygefraværsregistreringer, der forelå pr. 6. januar, og omfatter alt fravær registreret som sygefravær. Opgørelsen giver dermed et samlet billede af både korttids- og langtidssygefravær samt eventuelle mønstre på tværs af fagområder og enheder.

Den samlede sygefraværsprocent for 2025 blev 5,78 %. Til sammenligning var sygefraværet i 2024 5,8%.



Grafen viser udviklingen i sygefraværet 2019-2025.
I 2023 var sygefraværsprocenten 6,4% og i 2024 5,8%

Tabellen nedenfor giver et overblik over sygefraværsprocenten for 2025 og udviklingen sammenlignet med sygefraværet i 2024.

	2024	2025	
Borgerservice	6,39%	5,97%	-0,42%
Dagtilbud	6,18%	6,65%	+0,47%
Forvaltningen	4,26%	4,30%	+0,04%
Fritid	1,81%	3,21%	+1,40%
Kultur	2,29%	4,01%	+1,72%
Skole	6,05%	6,04%	-0,01%
Teknik Og Drift	6,39%	8,69%	+2,30%
Ældre og Sundhed	6,95%	6,12%	-0,83%
Sum	5,80%	5,78%	-0,02%

Til punktet fremsendes et uddybende notat til Hovedudvalget.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Hovedudvalget blev orienteret om, at sygefraværet i hele 2025 var på samme niveau som i 2024. Niveauet er fortsat højere end tiden før COVID-19, og det er en tendens, som genkendes i nabokommunerne.

Sygefraværet i Allerød Kommune ligger i den gode lave ende, når det sammenlignes med de øvrige nabokommuner, hvilket er positivt. Men enkelte nabokommuner har lavere sygefravær, og det er interessant hvad de lykkes med i højere grad end vi gør.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

8. Sygefraværsindsats fremover

Hovedudvalget har i løbet af 2025 drøftet, hvordan det fremadrettede fokus på sygefravær skal tilrettelægges. Med afsæt i et kort tilbageblik på de seneste års indsatser får Hovedudvalget et forslag til, hvordan arbejdet kan videreføres i 2026.

Udviklingen i sygefraværet

På landsplan steg sygefraværet under Corona og har siden stabiliseret sig på et niveau, der ligger lidt højere end før pandemien. Udviklingen er den samme i Allerød, hvor sygefraværet nu ligger omkring 6 % mod ca. 5 % før Corona.

Igangværende indsatser

I 2023 besluttede Hovedudvalget en række initiativer for at fastholde fokus og understøtte organisationen i arbejdet med at nedbringe sygefraværet. Initiativerne omfattede bl.a.:

- Et kriterium for central opfølgning ved sygefravær over 7 %
- Månedlig sygefraværsopfølgning til alle ledere
- Fast status om sygefravær på Hovedudvalgets møder
- Udvikling af værktøjer til ledelsesopgaven i sygefraværshåndtering

Disse tiltag har bidraget til en mere systematisk og datainformeret opfølgning på sygefraværet.

Behov for fortsat fokus

Sygefravær kan være en tidlig indikator på belastning, arbejdsmiljø og/eller organisatoriske udfordringer. En systematisk opfølgning gør det muligt at handle rettidigt og målrettet, og et vedvarende fokus understøtter både kerneopgaven samt et sundt og velfungerende arbejdsmiljø.

Hovedudvalget skal derfor drøfte, hvordan en særlig indsats for at identificere og understøtte arbejdspladser med højt sygefravær skal tilrettelægges fremover. Et centralt spørgsmål er, om en fast %-sats fortsat skal udløse ekstra opmærksomhed, eller om andre kriterier bør anvendes.

Nedenfor ses forskellige modeller for en fortsat indsats, som er opdelt i to grupper:

- *En enkel model* (tre forskellige bud) som giver en tydelig og gennemsigtig metode, som er let at kommunikere og anvende i praksis samt
- *Supplerende understøttende tiltag*, som kan anvendes som supplement i den løbende analyse, så vurderingen af sygefraværet bliver mere nuanceret og inddrager fx. udvikling af sygefraværet over tid, forskelle mellem sammenlignelige enheder og arbejdspladsernes egne historiske niveauer.

Enkel model

Forslag 1: En fast sygefraværsprocent på mere end X %

Der arbejdes videre med den nuværende model, hvor en fast sygefraværsprocent udløser behov for særlig opfølgning.

Forslag 2: De fem arbejdspladser med det højeste samlede sygefravær

Der sættes fokus på de fem arbejdspladser med det højeste samlede sygefravær, uanset niveau og uanset fordelingen mellem kort- og langtidssygefravær.

Forslag 3: De fem arbejdspladser med det højeste korte sygefravær (1–14 dage)

Der sættes fokus på de fem arbejdspladser med det højeste korte sygefravær. Analysen vil også omfatte det lange sygefravær, men udgangspunktet er det

korte fravær, da det ofte er det længerevarende fravær, der driver den samlede sygefraværsprocent.

Supplerende understøttende tiltag

Arbejdspladser med stigende sygefravær

Der sættes fokus på arbejdspladser, hvor sygefraværet er stigende over flere kvartaler, uanset niveau. Modellen gør det muligt at reagere tidligt på negative tendenser.

Arbejdspladser der ligger markant over eget historisk niveau

Arbejdspladser udpeges, hvis deres sygefravær ligger væsentligt over deres eget gennemsnit de seneste 1-3 år.

Arbejdspladser der ligger over sammenlignelige enheder

Arbejdspladser sammenlignes med lignende enheder (fx dagtilbud med dagtilbud, plejecentre med plejecentre). Modellen giver et billede af, hvor fraværet er særligt højt.

Opfølgning ved udpegning af arbejdspladser på baggrund af valgte model

Arbejdspladser vil blive valgt ud 2 gange årligt. De relevante arbejdspladser og områdechefen orienteres om behovet for en særlig indsats. En analyse af fraværet danner grundlag for en konkret handleplan for arbejdspladsens arbejde med at nedbringe sygefraværet.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget vælger én af de modellerne som primært kriterium for at udpege arbejdspladser med behov for særlig opfølgning samt tilslutter sig, at de supplerende, understøttende tiltag anvendes efter behov i den løbende analyse.

.....
Et stigende, ændret eller højt sygefravær kan være indikatorer for overbelastning, udfordringer i arbejdsmiljøet eller andre organisatoriske udfordringer på arbejdspladsen. Derfor er det et vigtigt og naturligt fokusområde for alle ledere, og vigtigt tema for drøftelse i arbejdspladsens MED-udvalg.

Der er gode erfaringer med at iværksætte en særlig indsats på arbejdspladser med højt sygefravær. Den særlige indsats tilrettelægges i tæt samarbejde med chefen for området og lederne af den enkelte arbejdsplads. Indsatsen består bl.a. at en datainformeret analyse af sygefraværet, hvor mønstre og tendenser afdækkes og drøftes nærmere.

Hovedudvalget drøftede de forskellige forslåede modeller for, hvordan arbejdspladser udvælges til en særlige indsats.

Hovedudvalget besluttede, at udvælgelsen sker ud fra model 3: de 5 arbejdspladser, som har det højeste korte sygefravær (fra 1-14 dage). Hovedudvalget tilsluttede sig at de supplerende understøttende tiltag anvendes efter behov i den løbende analyse af sygefraværet, som Personale udarbejder. Beslutningen evalueres om et år.
.....

9. Analysen om forenkling, afbureaukratisering og frisættelse – inddragelse af MED-organisationen i del 2

Byrådet igangsatte i maj 2025 en analyse om forenkling, afbureaukratisering og frisættelse i Allerød Kommune. Formålet er at styrke det strategiske afsæt for arbejdet med forenkling og frisættelse de kommende år. VIVE bidrager med sparring i processen.

Hovedudvalget har besluttet, at MED-organisationen skal inddrages i analysens del 2, som handler om: Allerød Kommunes eget bureaukrati – frisættelse for regler, opgaver mv., som vi selv har opfundet og som ikke giver værdi.

Analysens del 2 skal kortlægge uhensigtsmæssigt bureaukrati gennem input fra organisationen og gennemføres i perioden ultimo januar-april 2026. MED-udvalgene opfordres til at igangsætte en lokal proces og give en tilbagemelding til Hovedudvalget og cheferne.

Forpersonerne for MED-udvalgene modtager materiale til at understøtte den lokale proces umiddelbart efter mødet. Materialet indeholder:

- Skema til indsamling af eksempler på bøvlet bureaukrati.
- Idékatalog til metoder for lokal dialog.
- Eksempel på udfyldt skema.

MED-organisationen bedes have gennemført processen senest d. 27. marts 2026, hvor Hovedudvalget og fagområdets chef ønsker at modtage det udfyldte skema retur.

Som bilag til punktet vedhæftes:

- Mail til MED-forpersonerne med opgavebeskrivelse.
- Skema til indsamling af eksempler.
- Idékatalog til metoder.
- Eksempel på udfyldt skema.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget beder MED-organisationen om at igangsætte en lokal proces og imødeser en tilbagemelding fra alle MED-udvalg senest d. 27. marts 2026.

.....
Hovedudvalget tilsluttede sig den foreslåede proces.

MED-udvalgenes tilbagemeldinger drøftes på et kommende møde i Hovedudvalget.

10. Forberedelse af dialogmøde

Hovedudvalget har den 17. marts 2026 dialogmøde med Økonomiudvalget. Hovedudvalget forbereder på dette møde indhold og oplæg på selve mødet.

Hovedudvalget besluttede allerede den 20. november 2025, at dialogmødet denne gang skal tage udgangspunkt i en introduktion til Hovedudvalgets

opgaver, og hvordan Hovedudvalget arbejder med APV og andre arbejdsmiljøindsatser.

Hovedudvalget besluttede også, at mødet afholdes i plenum, idet der er nye medlemmer både i Økonomiudvalget og Hovedudvalget.

Dagsordenen for dialogmødet foreslås til at være:

- Velkomst v/borgmesteren
- Velkomst og rammesætning af dialogen v/Hovedudvalgets næstformand
- Oplæg ved Hovedudvalget
- Afrunding v/borgmesteren

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget aftaler, hvad der skal indgå i oplægget om Hovedudvalgets opgaver og arbejde, herunder arbejdet med APV og andre arbejdsmiljøindsatser, samt hvem der står for oplæggene.

.....
Hovedudvalget aftalte, at der tages udgangspunkt i formålet med MED-organisationen samt det opgaveoverblik, som Hovedudvalgets formænd har drøftet med alle MED-udvalg i 2025.

Det vil primært være Hovedudvalgets formænd, som holder oplæggene denne gang.

11. Aktuel økonomi og Budgetprocessen 2027-3034

Hovedudvalget får en orientering om den aktuelle økonomi.

Økonomiudvalget har emnet på deres møde d. 13. januar og referatet vil kunne læses.

Derudover får Hovedudvalget en orientering om Budgetstrategien for 2027-34 og det videre arbejde med effektiviseringer. Budgetstrategien er den årlige proces for at lægge budgettet for det kommende år og de følgende overslagsår.

Økonomiudvalget har punktet på deres møde d. 13. januar. Materialet kan ses [her](#) som punkt 6.



Til dagsorden er budgetprocessen 2027-34 vedlagt som bilag.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget drøfter inddragelse af MED-organisationen og aftaler processen for inddragelsen, herunder kommunikationen til MED-udvalgene.

.....
Hovedudvalget blev orienteret om den aktuelle økonomi og den planlagte budgetproces.

Allerød Kommune har en sund økonomi og en god økonomistyring. Likviditeten ligger ultimo 2025 på cirka 270 mio. kr. og ligger betragteligt over byrådets målsætning. Der er dog en del forhold, der vil medføre, at likviditeten vil falde fra 2027 og fremover.

Det skyldes, at kommunen har fået engangsindtægter fra jordsalg som vil modsvares af anlægsudgifter.

Men det skyldes også, at kommunen har fået store udefrakommende løbende driftsudgifter på over 30 mio. kr. årligt, som skal finansieres i de kommende år. De gælder primært:

- Flere midler til demografi og særligt stigende udgifter til de ældste ældre*
- Det specialiserede voksenområde, særligt botilbudsområdet.*
- Flere borgere på førtids- og seniorpension.*

Over perioden udgør effektiviseringer/budgetforbedringer samlet i alt 292 mio. kr.

Da vi er opmærksomme i god tid, kan processen være fornuftig. Beløbet svarer nogenlunde til det, vi har fundet i effektiviseringer/budgetforbedringer de sidste 5 år.

I år vil der også blive udarbejdet et "Katalog til effektiviseringer og andre forslag til besparelser", som alle områder skal bidrage til. Som tidligere vil dette blive sendt i høring til MED-organisationen.

Byrådet forventes at vedtage den endelige budgetproces torsdag den 22. januar 2026. Når den er på plads, vil/kan der ske justering i Hovedudvalgets mødeplan, så punkterne kan behandles på møderne.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og besluttede at inddragelse af MED-organisationen kører som sædvanligt.

.....

12. Mødedatoer 2026

Hovedudvalgets møder for 2026 er booket i kalenderen. Når tidsplanen for budgetprocessen 2026-2033 er godkendt, kan der ske justeringer i mødeplanen.

- 22. januar (ordinært møde)
- 17. februar (forberedelse af dialogmøde, online)
- 17. marts (dialogmøde med ØU)
- 25. marts (præsentation af APV 2026 resultatet)

- 14. april (online kickoff til det lokale arbejde med APV-handleplaner)
- 22. april (ordinært møde)
- 18. juni (ordinært møde)
- 11. august (forberedelse af dialogmøde, online)
- 20. august (dialogmøde med ØU)
- 28. august (seminar)
- 24. september (ordinært møde)
- 8. oktober (det årlige arbejdsmiljømøde (fysisk))
- 18. november (ordinært møde)

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager mødeplanen for 2026 til efterretning.

.....
Hovedudvalget tog mødeplanen til efterretning.

13. Eventuelt

.....
Hovedudvalget spurgte til rammerne for Hovedudvalgets medlemmer. Hovedudvalget har ikke mulighed for kompensation af Hovedudvalgets medlemmer eller deres arbejdspladser inden for rammen af det personalepolitiske budget. Medlemmerne skal drøfte opgaven og tidsforbruget med egen leder.

Hovedudvalget spurgte til Allerød Kommunes repræsentant i de nye Sundhedsråd. Det er Borgmesteren, der deltager i disse.

14. Punkter til kommende møder

Ud over punkter i Hovedudvalgets årshjul, har Hovedudvalgets ønsker til drøftelse på et kommende møde:

- Opfølgning på, hvordan det går med arbejdspligten i kontanthjælpslovgivningen (april)