

Allerød
Kommune

Referat

Hovedudvalget afholdt ordinært møde den 23. april 2026, kl. 9.00-12.00. Det var afbud fra Lone Kvist, Anna Recinella og Jens Saabye.

1. Bemærkninger til og godkendelse af referat	2
2. Godkendelse af dagsorden	2
3. Orienteringer	2
4. Drøftelse af APV 2026 resultatet	3
5. Forslag om medlemskab af InterForce	4
6. Sne og frihed	5
7. Sygefravær 2026	5
8. Opfølgning på MED-udvalgenes input til analyse om forenkling, afbureaukratisering og frisættelse – del 2	6
9. Fratrædelsesundersøgelse for 2025	7
10. Statistik for Arbejdsskader 2025	9
11. Evaluering af arbejdsmiljømøde 14. april 2026	9
12. Aktuel økonomi og budgetprocessen 2027-3034	10
13. Mødedatoer 2026	10
14. Eventuelt	11
15. Punkter til kommende møder	11

Allerød Kommune

Personale

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



1. Bemærkninger til og godkendelse af referat

Hovedudvalget bød velkommen til Cecilie Oline Willadsen, som er valgt ind for Socialrådgiverne i stedet for Heidi Marie Hansen.

Referatet fra sidste møde blev godkendt.

2. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

3. Orienteringer

Hovedudvalget får en kort orientering om:

- Status på opgaveoverdragelser ifm. Sundhedsreformen
- Orientering omkring behov for justering af organiseringen af det specialiserede sociale område ift. botilbudsområdet samt proces for inddragelse af med-udvalg.
- Status på større byggerierne vedr. Lillevang og Firkløveret

I forbindelse med Sundhedsreformen overgår størstedelen af sundheds- og omsorgspladser (i Allerød kendt som de midlertidige pladser) til regionen. Efter overdragelsen vil der være tre aflastningspladser, som bliver på plejecentrene. Tidshorisonten er 1. januar 2027. Medarbejderne er orienteret, og overdragelsen sker efter reglerne om virksomhedsoverdragelse. Der kommer også til at ske ændringer for akutsygeplejen.

Der er flere større byggerier i gang. Der er nogle vigtige politiske beslutninger, der skal træffes nu ift. Firkløveret og Lillevang Skole. Hovedudvalget blev orienteret om overvejelserne og opfordres til at læse materialet i de politiske sager. De lokale MED-udvalg er involveret.

Der er indkommet 33 ønsker fra de politiske partier til Økonomiudvalget. Ønskerne kan læses [her](#) i punkt nr. 10, og viser hvad de politiske partier er optaget af.

Det blev aftalt, at Hovedudvalget fik en skriftlig orientering. "Som aftalt på mødet sendes en kort orientering omkring behovet for at se på en justering af organiseringen inden for det specialiserede sociale område. Organiseringen handler om botilbuddene. Disse er pt. placeret under Virksomheden Social rehabilitering - under Borgerservice.

Botilbudsområdet er under stort fokus, og der ses en større udvikling inden for de seneste år. Der er bl.a. udvidet med køb af Skovmosen, men også med en yderligere udvidelse med en ekstra afdeling på Skovmosen. Derfor vil der blive iværksat en proces med inddragelse af MED-udvalg på området mhp. at se på en organisering, hvor det

samlede botilbudsområde udskilles som en virksomhed for sig under Borgerservice. Der er alene lagt op til en organisatorisk ændring.

4. Drøftelse af APV 2026 resultatet

Hovedudvalget blev d. 25. april 2026 præsenteret for det overordnede APV resultat for hele organisationen.

På dette møde får Hovedudvalget dels mulighed for at stille spørgsmål til det overordnede resultat, Hovedudvalget kommer også til at drøfte resultatet i forhold til den foregående periodes fokus på forskellige arbejdsmiljøtemaer samt den tidligere arbejdsmiljødrøftelse for 2025.

Arbejdsmiljødrøftelsen for 2025 vedhæftes som bilag.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget drøfter det overordnede resultat og giver en første tilkendegivelse ift. fælles opmærksomheder.

Hovedudvalget blev orienteret om APV resultatet, som viser et samlet resultat, som er på niveau med resultatet i 2023. Den samlede trivsel og social kapital er på 4,1, mens engagementet er på samme niveau (4,3).

I trivselstemaerne ses en lille tilbagegang (-0,1) på "din arbejdssituation" og "din nærmeste leder" mens "din udvikling" er gået frem med 0,2. Den fysiske APV ses en lille fremgang (0,1) som skyldes fremgang på ergonomi og IT og udstyr.

Siden APV 2023 har Hovedudvalget haft fokus på følgende temaer:

- *Balance og belastninger*
- *Krænkende handlinger*
- *Kompetenceudvikling tæt på opgaveløsningen*
- *Fastholdelse og rekruttering/tilknytning*
- *Sygefravær*

I APV 2026 tilkendegav medarbejderne, at kollegaerne, arbejdsmiljøet og løn var de tre faktorer, som er vigtigt for at blive i Allerød Kommune.

Hovedudvalget drøftede derfor en særlig fokus på betydningen af det gode kollegaskab som værn mod ting i det psykiske arbejdsmiljø, som kan være vanskeligt.

Hovedudvalget drøftede muligheden for at have centrale fokusområder, som vedrører alle arbejdspladser, og fokusområder, som alene vedrører de arbejdspladser, hvor temaet er i spil.

Hovedudvalget afventer MED-udvalgenes arbejdsmiljøhandleplaner, inden der fastlægges centrale fokusområder. Hovedudvalget besluttede at sende en fælles kvittering for APV resultatet til medarbejderne.

5. Forslag om medlemskab af InterForce

Forvaltningens MED-udvalg har fremsendt forslag til Hovedudvalget om medlemskab af InterForce.

InterForce er en enhed i Forsvarskommandoen, som arbejder på at skabe opbakning i den civile sektor til Danmarks forsvar og beredskab.

Konkret arbejder de for, at virksomheder i Danmark giver deres medarbejdere fri til at gøre tjeneste i uniform. Enten i Reserven eller som frivillige i Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller Kystredningstjenesten.

Det kan være til uddannelse, redninger til søs, løsning af nationale opgaver, bidrag til katastrofeberedskabet eller til deltagelse i internationale missioner.

InterForce tilbyder to typer medlemskaber: medlemsvirksomhed og støttevirksomhed.

Som medlemsvirksomhed bør man udvise fleksibilitet over for sine ansatte, der er frivillige i Reserven, Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen eller Kystredningstjenesten, hvis de beder om at få fri til uddannelse, øvelser, indsættelser og evt. udsendelse til internationale missioner.

Som støttevirksomhed skriver man under på, at man giver sine medarbejdere fri med løn i minimum fem dage om året til at gøre tjeneste i uniform. Denne ret indskrives i virksomhedens personalehåndbog eller HR-vejledning.

Ankestyrelsen har den 6. marts 2026 på baggrund af en tilsynssag i en kommune meddelt, at der ikke er hjemmel til at give fri med løn. Hovedudvalget skal dermed alene drøfte, om Hovedudvalget ønsker at være medlemsvirksomhed.

Der er allerede i dag mulighed inden for de eksisterende rammer for at give tjenestefri uden løn, hvis det er foreneligt med tjenesten.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget drøfter, om man ønsker medlemskab af InterForce.

.....
Hovedudvalget drøftede henvendelsen og det generelle beredskab i øvrigt.

Allerød Kommune er som offentlig myndighed en naturlig spiller i krisesituationer, idet vi har flere og vigtige samfundsopgaver for borgerne i Allerød Kommune.

Det generelle beredskab skal derfor drøftes i Byrådet, som skal sætte retningen for organisationen. Alle medarbejdere i Allerød Kommune har brug for at vide, hvad der konkret forventes af dem, hvis en krisesituation opstår. Derfor sættes punktet på igen til september, når det er blevet drøftet politisk – lokalt og nationalt.

I forhold til det konkrete forslag om medlemskab af InterForce drøftes det videre. Indtil videre gør Hovedudvalget opmærksom på, at det er muligt at

give tjenestefrihed uden løn til deltagelse i aktiviteter af denne karakter, hvis tjenesten tillader det. Reglerne om tjenestefrihed opdateres i overensstemmelse hermed.

6. Sne og frihed

Hovedudvalget har fået følgende henvendelse fra medarbejderrepræsentanterne i forbindelse med snevejret d. 6. februar 2026.

”Da flere medarbejdere i kommunen havde svært ved at møde frem grundet sne og varsel om forsigtighed ved udkørsel, vil ønsket være en klar præcisering af, hvordan denne dag skal afholdes. Feriedag, aftale med nærmeste leder om afvikling af timer en anden dag?”

Allerød Kommune har som arbejdsgiver ikke hjemmel til at give tjenestefrihed med løn til medarbejdere, som grundet vejrlig ikke kan komme på arbejde.

Der er heller ikke hjemmel til at pålægge medarbejderen, at holde en feriedag på grund af vejrlig. I sådanne situationer kan leder og medarbejder aftale løsninger som f.eks.:

- omlægning af arbejdstiden den pågældende dag
- mulighed for hjemmearbejde, hvis opgaverne tillader det
- anvendelse af fleks-/afspadseringstimer
- afvikling af ferie
- indhentning af timer på et senere tidspunkt

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget drøfter situationen og giver en fælles tilbagemelding.

Hovedudvalget drøftede henvendelsen.

Retningslinjerne er ret klare, tjenesten skal omlægges, og det skal aftales hvordan dette sker mellem lederne og medarbejderen.

Det er alene medarbejderen, der kan vælge, om vedkommende vil benytte en feriedag, anvende fleks-/afspadseringstimer eller holde en fridag uden løn.

Omlægning af arbejdstiden den pågældende dag kan ske ved hjemmearbejde, hvis opgaverne tillader det eller indhentning af timer på et senere tidspunkt. Det aftales konkret mellem leder og medarbejder.

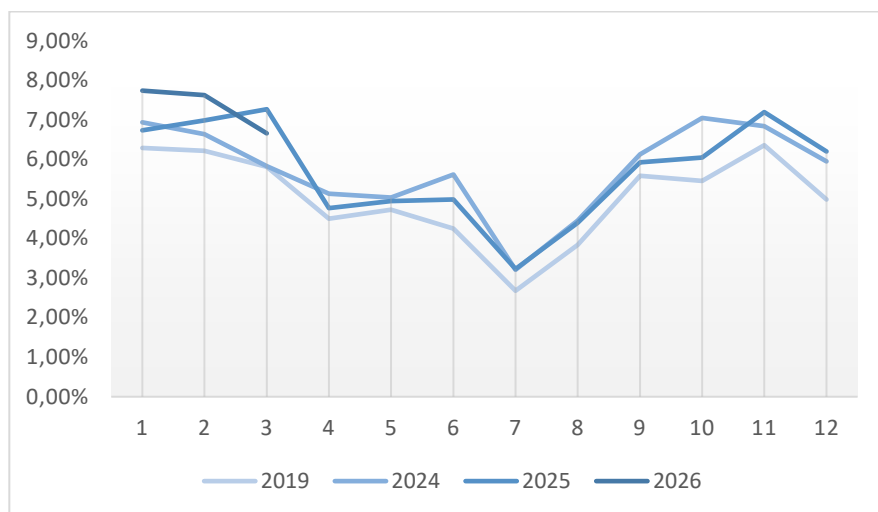
Hovedudvalget opfordrer til, at der forberedes en fælles kommunikation, hvis og når det sker igen, at politiet kommer med udmeldinger ift. vejret.

7. Sygefravær 2026

Hovedudvalget får en orientering om sygefraværet i 1. kvartal 2026.

Fra årets start var sygefraværet noget højere end januar og februar de foregående år. Både det korte sygefravær på 1-14 dage og sygefraværet på

over 15 dage er i 1. kvartal hhv. 0,28 og 0,20% højere i 1. kvartal 2025, og svare til 187 flere korte sygeperioder og 38 flere sygeperioder på +15 dage.



	Pr. 31.3.2025	Pr. 31.3.2026	
Område			
Borgerservice	6,54%	7,72%	+1,18
Dagtilbud	7,41%	8,67%	+1,26
Forvaltningen	4,37%	5,42%	+1,05
Fritidstilbud	3,39%	4,59%	+1,20
Kultur	3,05%	8,60%	+5,55
Skoler	8,13%	8,08%	-0,05
Teknik og Drift	8,38%	9,89%	+1,51
Ældre og Sundhed	7,36%	6,98%	-0,38
Sum	6,85%	7,33%	+0,48

Sygefraværet er generelt højere i 1. kvartal 2026 med undtagelse af skolerne og ældre- og sundhedsområdet.

Der er på nuværende tidspunkt ikke offentliggjort nationale sygefraværstal for 2026.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....
Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

8. Opfølgning på MED-udvalgenes input til analyse om forenkling, afbureaukratisering og frisættelse – del 2

Byrådet har igangsat en analyse af forenkling, afbureaukratisering og frisættelse i Allerød Kommune. Hovedudvalget besluttede den 22. januar 2026, at MED-organisationen skulle inddrages i analysens del 2, og at alle MED-udvalg skulle indsende deres lokale tilbagemeldinger senest den 27. marts 2026.

Der er nu modtaget input fra ni MED-udvalg på tværs af skoler, dagtilbud, Social Rehabilitering og andre enheder. Inputtene er samlet og fremlægges hermed for Hovedudvalget, med henblik på at videreformidle MED-udvalgenes input til arbejdsgruppen for den samlede analyse.

Opsamling på MED-udvalgenes tilbagemeldingerne

Den samlede gennemgang viser en række tværgående temaer i organisationen:

- Indkøb/E-handel/SKI-aftaler
- Manglende systemintegration & klik-tunge IT-systemer
- For mange dokumentationskrav og overlappende skabeloner
- Uhensigtsmæssige mødefora og tværgående processer
- Borgertip-systemet
- Fraværsregistrering i flere systemer
- GDPR-relaterede barrierer
- Tunge visitations- og støtteprocesser

I bilaget, som er vedhæftet, er der knyttet lidt yderligere til de enkelte tværgående temaer.

Videre proces

- Den samlede opsamling inklusiv de enkelte MED-udvalgs udfyldte skemaer, videregives til analysens arbejdsgruppe.
- Arbejdsgruppen indarbejder MED-inputtene i det videre arbejde med at identificere og analysere forenklings- og afbureaukratiseringspotentialer.
- Arbejdsgruppen forelægger et samlet analyseoplæg for Hovedudvalget på et kommende møde.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager MED-organisationens tilbagemeldinger til efterretning og kvittere for det gode arbejde. Hovedudvalget drøfter ligeledes inputtene og tilføjer eventuelle opmærksomheder og tilslutter sig den videre proces for analysens del 2.

.....
Hovedudvalget kvitterede for de modtagne høringssvar og følger op på, at alle MED-udvalgenes input er medtaget i materialet.

Hovedudvalget noterede sig de gode opmærksomhedspunkter fra MED-udvalgene og tog orienteringen til efterretning, ligesom Hovedudvalget ser frem til at se inputs fra APV-undersøgelsen til analysen senere på året.

9. Fratrædelsesundersøgelse for 2025

Hovedudvalget får på dette møde en orientering om resultatet af fratrædelsesundersøgelsen for 2025. Fratrædelsesundersøgelsen er vedhæftet som bilag.

Baggrund

I 2025 har der været gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere, der frivilligt stopper deres ansættelse i Allerød Kommune.

Formålet med fratrædelsesundersøgelsen er at give et samlet overblik over, hvorfor medarbejdere frivilligt forlader Allerød Kommune, samt at identificere tendenser, risici og mulige ledelsesmæssige fokusområder. Undersøgelsen bygger på medarbejdernes egne oplevelser og giver et supplement til vores øvrige viden om fastholdelse/tilknytning, onboarding og arbejdsmiljø.

Gennemførelse

Undersøgelsen for medarbejdere, der er stoppet i 2025, er afsluttet. Der er sendt link til spørgeskema til 334 medarbejdere. 90 har valgt at besvare undersøgelsen, hvilket svarer til en besvarelsesprocent på 26.

Overordnede resultater

Undersøgelsen viser, at ca. 50 % af respondenterne angiver, at de har været tilfredse eller meget tilfredse med deres job alt taget i betragtning, mens 16 % har været utilfredse eller meget utilfredse.

Respondenterne fremhæver kolleger, arbejdsopgaverne og det daglige arbejde samt faglig og personlig udvikling som det mest positive fra deres ansættelse i Allerød Kommune.

Respondenternes opsigelser sker primært på grund af arbejdsmiljø, kollegaer og/eller ledere og mere præcist angives samarbejde med nærmeste leder, manglende feedback og anerkendelse samt savn af hjælp og støtte i opgaveløsningen som årsager.

Der er et potentiale for genansættelse – men med store forskelle mellem fagområder. 49 % af respondenterne kan forestille sig at vende tilbage til Allerød Kommune, men variationen mellem fagområder er betydelig.

40 % af de fratrådte medarbejdere har en anciennitet på op til 2 år. Denne gruppe har generelt en lavere tilfredshed end medarbejdere med længere ansættelse.

Respondenter, der fratræder pga. pension/efterløn, har en markant højere tilfredshed end de øvrige grupper. Alle i gruppe vil anbefale andre at søge job i Allerød Kommune, så de er stærke ambassadører.

Sammenligning af resultatet med undersøgelse fra 2024

Andelen af medarbejdere, der samlet set har været tilfredse eller meget tilfredse med deres job, er faldet fra 66 % i 2024 til ca. 50 % i 2025.

Arbejdsmiljø og relationen til nærmeste leder er fortsat den hyppigste årsag til opsigelse. I uddybningerne peges der især på manglende feedback og anerkendelse, utilstrækkelig støtte i opgaveløsningen samt udfordringer i samarbejdet med nærmeste leder.

Besvarelsesprocenten i 2024 er lavere i undersøgelsen i 2024. Det vil være positivt for undersøgelsens resultater, hvis besvarelsesprocenten kunne højnes.

Forslag

Det er Personales anbefaling, at Hovedudvalget tager undersøgelsen til efterretning.

Personale anbefaler ligeledes, at Hovedudvalget drøfter, hvordan besvarelsesprocenten af undersøgelsen kan blive højere.

Hovedudvalget noterede sig at fratrædelsesundersøgelsen belyser vigtigheden af kollegaskabet og den gode onboardingproces.

Hovedudvalget gav input til, hvordan besvarelsesprocenten kan styrkes bl.a. ved at gøre det helt tydeligt, at undersøgelsen er anonym, at lederne alene får adgang til deres områders data – ikke enkeltbesvarelser, og at alle svar samles i Survey Xact. Personale arbejder videre med inputs.

Hovedudvalget tog fratrædelsesundersøgelsen til efterretning.

10. Statistik for Arbejdsskader 2025

Hovedudvalget får en orientering om arbejdsskader for 2025.

Arbejdsskader omfatter skader og hændelser, der opstår som følge af arbejdet eller forhold ved arbejdets udførelse. Hos os dækker arbejdsskader to hovedkategorier:

- Arbejdsulykker – fysiske skader opstået pludseligt i forbindelse med arbejdet
- Voldsomme hændelser – krænkende adfærd, herunder vold og trusler om vold

I 2025 er der anmeldt 135 arbejdsulykker og 160 voldsomme hændelser.

Som bilag vedlægges notat om arbejdsskader 2025 samt statistik for arbejdsulykker og voldsomme hændelser.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning og udsætter drøftelse til seminaret d. 28. august, hvor Hovedudvalget afholder den årlige arbejdsmiljødrøftelse og aftaler indsatsområder afledt af APV 2026 MED-udvalgenes arbejdsmiljøhandleplaner.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og dykker ned i materialet i forbindelse med MED-udvalgenes arbejdsmiljøhandleplaner på seminaret til august.

11. Evaluering af arbejdsmiljømøde 14. april 2026

Tirsdag d.14. april blev det årlige arbejdsmiljømøde om APV 2026 resultat afholdt. Deltagere var alle MED-udvalg samt chefer og tillidsvalgte fra forvaltningen.

Mødets fokus er resultatet af APV 26 og kick-off til de lokale arbejdsmiljøhandleplaner. Målet med mødet var, at MED-udvalgene får planlagt den lokale proces og aftalt, hvilke indsatsområder den fælles arbejdsplads skal fokusere på i det fremadrettede arbejde med at styrke arbejdsmiljøet.

På mødet evaluerer Hovedudvalget mødet med henblik på Hovedudvalgets seminar, som har APV handleplanerne som udgangspunkt.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget evaluerer arbejdsmiljømødet.

.....
Hovedudvalget evaluerede kort arbejdsmiljømødet og var tilfredse med setuppet ift. mødets tema, MED-udvalgenes deltagelse samt energien ind i arbejdet.

12. Aktuel økonomi og budgetprocessen 2027-3034

Hovedudvalget får en orientering om den aktuelle økonomi og andre ting til budgettet.

Der er flere interessante punkter på Økonomiudvalgets dagsorden, som ikke forventes læst, men som interesserede kan kigge i nedenstående links.

Økonomiudvalgets møde d. 13. januar, punkt 6 Budget 2027-34
Budgetproces. Sagen kan læses [her](#).

Økonomiudvalgets møde 17. marts, punkt 4 om økonomisk beredskabskataloget. Sagen kan læses [her](#).

Ligesom Økonomiudvalget har aktuelle punkter på dagsorden til deres møde d. 21. april, som bliver at finde [her](#).

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....
Hovedudvalget blev kort orienteret om, at regnskabet 2026 er som forventet.

Til sommer udarbejdes der, som vanligt, et katalog med forslag til effektiviseringer og andre forslag til budgettet på ca. 30. mio. kr. Kataloget bruges af Byrådet i budgetforhandlingerne.

For at kunne håndtere en eventuel økonomisk krise som følge af en udligningsreform eller lignende, er det besluttet at der næste år udarbejdes et økonomisk beredskabskatalog, med forslag der kan give økonomiske forbedringer ved at sænke serviceniveauerne.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

13. Mødedatoer 2026

Hovedudvalgets møder for 2026 er booket i kalenderen. Der er tilføjet to ekstraordinære møder til budgetprocessen 2026-2033.

- 18. juni (ordinært møde)
- 26. juni (høringssvar effektiviseringskatalog mv.) NYT
- 11. august (forberedelse af dialogmøde, online)

- 20. august (dialogmøde med ØU)
- 28. august (seminar)
- 4. september (høringssvar om budgetforslag) NYT
- 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 for 2026 til efterretning. Det blev aftalt, at temaet omkring beredskab sættes på til september.

14. Eventuelt

.....
Hovedudvalget fik et kort indblik i ledernes APV resultatet, som viser, at vi har ledere, der er glade for at være i Allerød Kommune.

15. 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 (aftalt deltagelse 18. juni)
- Beredskabet (september)