

Allerød
Kommune

Allerød Kommune

Personale

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

Hovedudvalget afholdt ordinært møde den 24. september 2026. Der var afbud fra Theodore Karlsson og Cecilie Oline Willadsen.

1. Bemærkninger til og godkendelse af referat	2
2. Godkendelse af dagsorden	2
3. Orienteringer	2
4. Status på beredskabsindsatsen og det videre arbejde.....	2
5. Status på sygefravær 2026	3
6. Status på tværgående onboarding	5
7. Forberedelse af dialogmødet med Økonomiudvalget	6
8. Opfølgning på Hovedudvalgets seminar og godkendelse af arbejds miljøhandleplanen.....	7
9. Det kommende arbejds miljømøde den 8. oktober	8
10. Aktuel økonomi	9
11. Mødedatoer 2026	9
12. Eventuelt	10
13. Punkter til kommende møder.....	10



1. Bemærkninger til og godkendelse af referat

Referatet blev godkendt uden bemærkninger.

2. Godkendelse af dagsorden

*Dagsorden blev godkendt.
Budgetforliget blev behandlet under punkt 10.*

3. Orienteringer

Hovedudvalget får en orientering om:
Der var ingen orienteringer.

4. Status på beredskabsindsatsen og det videre arbejde

På mødes gives en status på kommunens beredskabsarbejde. Teknisk chef Katrine Søskov Kjærbo og Beredskabskoordinator Pernille Winther deltager i mødet.

Pr. 1. juni 2026 har kommunen ansat en beredskabskoordinator, og arbejdet med at styrke beredskabet er igangsat på flere områder.

Som led i den borgerrettede indsats blev der i maj 2026 afholdt et beredskabsborgermøde med stor deltagelse, og kommunen har samtidig udarbejdet informationsmateriale om beredskab og egen forberedelse på kommunens hjemmeside.

Kommunen indgår samtidig i et tæt samarbejde med både nabokommuner og nationale netværk med henblik på videndeling og koordinering.

På mødet gives desuden en kort orientering om det aktuelle trusselsbillede og dets betydning for kommunens evne til at opretholde kritiske funktioner. Derudover gives en introduktion til beredskabsplanernes formål, anvendelse og medarbejdernes rolle i tilfælde af en beredskabshændelse.

Det videre arbejde omfatter blandt andet:

- Identifikation af kommunens samfundskritiske opgaver i samarbejde med NIS2-konsulentent samt dialogmøder med kommunens chefer i efteråret 2026.
- Udarbejdelse af risiko- og sårbarhedsanalyser, der skal skabe et samlet overblik over kommunens væsentligste risici og sårbarheder.
- Gennemgang og opdatering af kommunens beredskabsplaner, så de afspejler det aktuelle trusselsbillede og understøtter kommunens fortsatte opgavevaretagelse.

Forslag

Det forslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Hovedudvalget fik en orientering om arbejdet med at styrke kommunens beredskab, herunder status på arbejdet siden ansættelsen af en

beredskabskoordinator pr. 1. juni 2026. Der blev orienteret om det aktuelle trusselsbillede, arbejdet med beredskabsplaner samt de kommende opgaver med identifikation af samfundskritiske opgaver, risiko- og sårbarhedsvurderinger og planlægning af øvelser.

Hovedudvalget blev orienteret om, at beredskabsområdet er under hastig udvikling som følge af nye nationale krav og et ændret trusselsbillede. Der arbejdes derfor med at skabe et samlet overblik over kommunens kritiske funktioner samt sikre, at beredskabsplaner og arbejdsgange understøtter kommunens evne til at opretholde driften ved ekstraordinære hændelser. Der blev samtidig orienteret om samarbejdet med andre kommuner, netværk og relevante samarbejdspartnere samt planlagte øvelser på udvalgte områder.

Hovedudvalget drøftede betydningen af, at medarbejdere og ledere har kendskab til de grundlæggende beredskabsplaner og ved, hvordan de skal agere i tilfælde af ekstraordinære hændelser. Der var særligt fokus på behovet for tydelig kommunikation om medarbejdernes rolle og ansvar, hvis den normale drift bliver påvirket af f.eks. længerevarende strømsvigt eller andre krisesituationer.

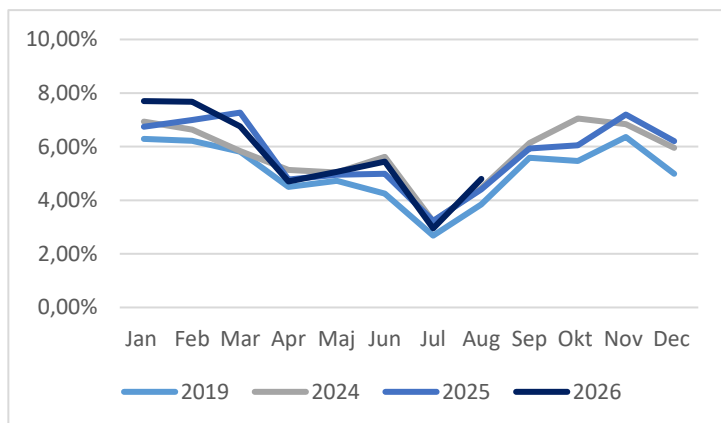
Hovedudvalget pegede på, at beredskabsarbejdet ikke alene handler om planer og procedurer, men også om at understøtte medarbejdernes tryghed og forberedelse til at kunne håndtere situationer, som kan opleves belastende. Der blev samtidig peget på værdien af øvelser og fælles træning, så organisationen får erfaringer med at handle i praksis og evaluere læringspunkter efterfølgende.

Hovedudvalget drøftede desuden behovet for løbende dialog med arbejdspladserne om kommunikation, information og lokale behov i beredskabsarbejdet.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

5. Status på sygefravær 2026

Hovedudvalget får på dette møde en status om sygefraværet pr. 31. august 2026.



I de første 8 måneder af 2026 har vi oplevet en måned med det højeste sygefravær og en måned med det laveste sygefravær sammenlignet med de

to foregående år. Det samlede fravær for året indtil nu er højere sammenlignet med samme perioder i 2025.

Udviklingen skyldes en stigning i både det korte sygefravær (1-14 dage) og det lange sygefravær (15+ dage).

	Pr. 31.8.2025	Pr. 31.8.2026	Udvikling
Borgerservice	5,83%	6,60%	+0,77
Dagtilbud	5,93%	6,23%	+0,30
Forvaltningen	4,01%	4,27%	+0,26
Fritidstilbud	2,51%	3,02%	+0,51
Kultur	1,82%	4,39%	+2,57
Skoler	5,66%	6,18%	+0,52
Teknik og Drift	8,65%	6,40%	-2,25
Ældre og Sundhed	5,87%	5,65%	-0,22
Sum	5,36%	5,60%	+0,25

Det største fald i perioden ses i Teknik og Drift, som alene omfatter Park og Vej. Faldet i sygefraværet skyldes hovedsagelig et fald i det lange sygefravær, men der registreres også et lille fald i virksomheden korte sygefravær.

Den største stigning er på Kulturområdet, som består af Biblioteket og Musikskolen. Begge arbejdspladser oplevede udfordringer af forskellig karakter i årets første måneder, som fortsat aflæses i det samlede sygefravær. Fra foråret er sygefraværet normaliseret på området.

På Borgerserviceområdet, som består af Social Rehabilitering herunder Botilbud er stigningen i sygefraværet hovedsageligt knyttet til Botilbud.

	pr. 31.8.2025		pr. 31.8.2026	
	Kort syg 1-14 dage	Lang syg ≥15 dage	Kort syg 1-14 dage	Lang syg ≥15 dage
Borgerservice	3,01%	2,82%	3,44%	3,16%
Dagtilbud	3,15%	2,78%	3,56%	2,67%
Forvaltningen	2,73%	1,28%	2,32%	1,95%
Fritid	1,88%	0,63%	1,67%	1,35%
Kultur	1,82%	0,00%	4,03%	0,36%
Skole	3,03%	2,63%	3,16%	3,02%
Teknik Og Drift	3,59%	5,06%	3,48%	2,92%
Ældre og Sundhed	3,10%	2,77%	3,39%	2,26%
Sum	2,97%	2,39%	3,12%	2,48%

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....
Hovedudvalget fik en orientering om sygefraværet pr. 31. august 2026.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning

6. Status på tværgående onboarding

Hovedudvalget orienteres om status på indsatsen om tværgående onboarding, som er afledt af § 17, stk. 4 opgaveudvalgets 9 anbefalinger vedrørende fastholdelse og rekruttering.

Den 1. oktober 2025 blev der ansat en projektmedarbejder med henblik på at styrke den tværgående onboarding. I perioden frem til nu har det været iværksat en evaluering af modtagelsen af nye medarbejdere via spørgeskemaundersøgelse af nytiltrådte medarbejdere og ledere samt en afdækning af nuværende praksis.

Afdækningen identificerede et fokus på introduktionsforløbet til nye medarbejdere op til ansættelsen påbegynder (preboarding) og i forbindelse med de første måneder af ansættelsen (onboarding).

Der er udviklet et fælles materiale som alle nye medarbejdere modtager, bl.a. digitale film til formidling om organisationens værdier, samt det kortere fælles velkomstmøde med borgmester og direktion ved opstarten i Allerød Kommune.

Medarbejderne får links til videoerne, når de bliver tilmeldt velkomstmødet, ligesom alle har adgang til videoerne på Plan2Learn under temaet "Kom godt fra start". Videoerne kan også ses via dette [link](#).

Indsatsen koordineres løbende på tværs af dagtilbuds-, social-, samt ældre- og sundhedsområdet med henblik på at sikre et sammenhængende forløb for nyansatte.

På mødet udfolder Personale de ovenstående punkter.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....
Hovedudvalget fik en status på det tværgående onboardingprojekt "Kom godt fra start i Allerød Kommune". Projektet skal styrke nyansattes tilknytning til Allerød Kommune gennem en fælles tilgang til preboarding, velkomst og onboarding på tværs af organisationen. Projektet løber frem til september 2028.

Der blev orienteret om de aktiviteter, der er gennemført siden projektets opstart, herunder afdækning af eksisterende praksis, spørgeskemaundersøgelser blandt nyansatte, udvikling af preboarding- og onboardingmateriale samt etableringen af et nyt fælles velkomstmøde for nyansatte.

Undersøgelserne blandt nye medarbejdere viser, at de generelt oplever en positiv modtagelse og føler sig velkomne på arbejdspladserne. Samtidig peger resultaterne på et behov for større systematik i introduktionsforløbene, tydeligere forventningsafstemning samt værdien af mentor-/buddy- eller fastkollegaordninger.

Hovedudvalget blev orienteret om, at det nye velkomstmøde er blevet godt modtaget af deltagerne, og at der er udviklet en række onboardingvideoer om blandt andet Leder- og Medarbejdergrundlaget, sygefravær, ferie, databaseskyttelse og MED-organisationen. Der blev samtidig peget på, at der fortsat er behov for at understøtte brugen af materialerne og sikre, at de bliver anvendt i praksis.

Den kommende fase af projektet omfatter blandt andet pilotafprøvning på dagtilbudsområdet, videreudvikling af fælles skabeloner og materialer samt fortsat fokus på at styrke nyansattes oplevelse af tilhørsforhold til Allerød Kommune. Dagtilbudsområdet er udvalgt som det område, hvor rekrutteringsudfordringerne er størst pt.

Hovedudvalget får fremsendt spørgeskemaet til nyansatte til orientering. Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

7. Forberedelse af dialogmødet med Økonomiudvalget

Der afholdes to årlige dialogmøder mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget med henblik på at styrke den gensidige forståelse og dialog om forhold, der har betydning for kommunens arbejdspladser, medarbejdere og ledelse.

Næste dialogmøde afholdes den 10. november 2026 kl. 16-17.

Dagsordenen for mødet er:

- Velkomst ved Borgmesteren
- Rammesætning af dialogen ved Hovedudvalgets næstformand
- Dialog ved bordene i tre grupper
- Opsamling ved Hovedudvalgets næstformand
- Afrunding ved Borgmesteren

Allerød Kommunes Leder- og Medarbejdergrundlag vedlægges som bilag til punktet.

Dialogmødet afholdes i kantinen, hvor deltagerne fordeles på tre grupper med deltagelse af et direktionsmedlem ved hvert bord. Efter den indledende velkomst og rammesætning igangsættes dialogen i grupperne.

Gruppedrøftelsen indledes med en rammesætning fra et direktionsmedlem. Herefter tager dialogen afsæt i fortællinger fra Hovedudvalgets medlemmer om erfaringer og indsatser fra arbejdspladserne på tværs af organisationen. Hvor det er muligt, kobles fortællingerne til Leder- og Medarbejdergrundlaget med henblik på at vise, hvordan grundlagets værdier omsættes i praksis.

Til dette møde har Hovedudvalgets medlemmer forberedt en række fortællinger, som anvendes som afsæt for dialogen på mødet. Formålet med fortællingerne er at give konkrete indblik i hverdagen på kommunens arbejdspladser og skabe en fælles dialog mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget.

Forslag

Det forslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....

Hovedudvalget drøftede det kommende dialogmøde med Økonomiudvalget den 10. november.

Det blev aftalt, at dialogen tager afsæt i Allerød Kommunes Leder- og Medarbejdergrundlag og illustreres gennem både strategiske indsatser og konkrete fortællinger fra arbejdspladserne. Fortællingerne skal synliggøre såvel gode erfaringer som områder, hvor der opleves udfordringer, samt vise hvordan værdierne i Leder- og Medarbejdergrundlaget omsættes i praksis.

Hovedudvalget fremhævede blandt andet eksempler vedrørende onboarding, samarbejde med borgerne, kompetenceudvikling, sampraksis på skoleområdet samt betydningen af stabilitet og forudsigelighed i budgetlægningen.

Hovedudvalget forbereder de endelige fortællinger frem mod dialogmødet.

8. Opfølgning på Hovedudvalgets seminar og godkendelse af arbejdsmiljøhandleplanen

Hovedudvalget afholdt det årlige seminar d. 28. august.

Målet med seminaret var:

- at skabe et fælles blik på MED-organisationens arbejdsmiljøhandleplaner efter APV 2026,
- at foretage den årlige arbejdsmiljødrøftelse og
- fastlægge eventuelle fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet frem mod 2029.

Vedhæftet er opsamlingen på drøftelserne samt Personales forslag til Hovedudvalgets arbejdsmiljøhandleplan 2026-2029.

Forslag

Det forslås, at Hovedudvalget drøfter, giver eventuelle input til arbejdsmiljøhandleplanen og godkender arbejdsmiljøhandleplanen for arbejdet de næste tre år.

.....

Hovedudvalget fulgte op på seminaret den 28. august 2026 og drøftede forslaget til arbejdsmiljøhandleplanen for perioden 2026-2029. Der blev orienteret om de væsentligste temaer fra seminaret og om de indsatser, som foreslås prioriteret i den kommende periode.

Hovedudvalget hæftede sig særligt ved betydningen af et vedvarende fokus på trivsel og psykisk arbejdsmiljø samt vigtigheden af løbende at genbesøge

arbejdsmiljøindsatserne i takt med, at arbejdspladserne udvikler sig og nye medarbejdere, ledere, borgere og opgaver kommer til. Der blev desuden peget på kommunikation, feedback og samarbejde som centrale elementer i et godt arbejdsmiljø.

I handleplanen er temaet "Det gode kollegaskab" udpeget som et af de overordnede fokusområder frem mod 2029. Derudover indeholder handleplanen indsatser vedrørende forebyggelse af sygefravær, krænkende handlinger, arbejdsskader samt det fysiske arbejdsmiljø. Der vil blandt andet være fokus på onboarding af nye medarbejdere, forebyggelse af krænkende handlinger, kompetenceudvikling og styrkelse af samarbejdet om arbejdsmiljøet på tværs af organisationen.

Hovedudvalget tilkendegav, at arbejdsmiljøhandleplanen afspejler de væsentligste pointer og drøftelser fra seminaret og skaber en fælles retning for arbejdsmiljøarbejdet de kommende år.

Hovedudvalgets arbejdsmiljøhandleplan 2026-2029 blev godkendt.

9. Det kommende arbejdsmiljømøde den 8. oktober

På møde d. 18. juni 2026 tilsluttede Hovedudvalget sig rammen for det årlige arbejdsmiljømøde, som afholdes d. 8. oktober i Lyngehallen.

Formålet med arbejdsmiljømødet er at sætte fokus på, hvordan man gennem det gode kollegaskab kan styrke samarbejde, trivsel og den fælles opgaveløsning.

Som noget nyt foreslår Personale at dele arbejdsmiljømødet op i to. Første del er den velkendte del med deltagelse af MED-organisationen, mens anden del er målrettet kompetenceudvikling af arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

Til den første del af arbejdsmiljømødet er der indgået aftale med René Jensen fra "De Tre", som vil undervise i, hvordan man skaber det gode kollegaskab. *"Hovedpointen er: Man er ikke kun ansat til sin faglighed, men også til samarbejde. Og skal man lave en sund kultur for arbejdsmiljø, kollegaskab og lækker faglighed, så stopper eller starter alt ved netop den pointe!"*

Deltagerne får nemme hjælpemidler og lavthængende frugter lige til at tage med hjem og omsætte både i jeres MED-udvalg, men også ind i organisationen. Formen bliver oplæg, små øvelser og refleksioner. Humor er et must." (fra René oplæg)

Den målrettede kompetenceudvikling vil være inden for temaet "det gode kollegaskab" som aftalt på Hovedudvalgets seminar. Tematikker vil være relationer, kommunikation og støtte i hverdagen. Den målrettede kompetenceudvikling vil være praksisnær og handlingsorienteret med fokus på, hvad vi konkret kan gøre anderledes i vores egen hverdag.

Forslag

Det forslås, at Hovedudvalget tager orienteringen om arbejdsmiljømødet til

efterretning.

Hovedudvalget fik en orientering om planlægningen af det årlige arbejdsmiljømøde, som afholdes den 8. oktober i Lyngehallen.

Temaet for dagen er "Det gode kollegaskab". Formiddagen afholdes som et fælles arrangement for MED-organisationens ledere og tillidsvalgte med ekstern oplægsholder, mens eftermiddagen målrettes kompetenceudvikling af arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og kvitterede for den udsendte invitation.

10. Aktuel økonomi

Hovedudvalget får en orientering om kommunens aktuelle økonomi.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Hovedudvalget fik en orientering om budgetforliget og kommunens aktuelle økonomi. Det blev oplyst, at budgetforliget er indgået af et samlet byråd og der er tale om et budgetforlig for 2 år. Kommunens økonomi står sammenlignet med mange andre kommuner mere stabilt som følge af de seneste års arbejde med økonomien.

Der blev orienteret om, at budgetforliget bygger på tre overordnede greb: udsættelse af skattelettelser, gennemførelse af effektiviseringer samt reduktion af de politiske puljer.

Det blev fremhævet, at der næste år ikke gennemføres en politisk budgetproces med forslag til servicereduktioner og dertil hørende høringsprocesser. Effektiviseringer vil dog fortsat være en del af arbejdet med at skabe økonomisk balance i de kommende år. Der vil derudover blive udarbejdet et økonomisk beredskabskatalog.

Hovedudvalget drøftede desuden, hvordan effektiviseringer opleves på arbejdspladserne, da det nogle gange blandes sammen med servicereduktioner, fordi begge dele er en besparelse. Hovedudvalget understregede betydningen af løbende dialog om konsekvenserne for opgaveløsningen og medarbejdernes arbejdsvilkår, uanset om der er tale om effektiviseringer eller servicereduktioner.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

11. Mødedatoer 2026

Hovedudvalgets møder for 2026 er booket i kalenderen.

- 8. oktober (det årlige arbejdsmiljømøde (fysisk))
- 10. november (dialogmøde med Økonomiudvalget)
- 11. november (ordinært møde)

Forslag

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

Hovedudvalget tog mødeplanen for resten af 2026 til efterretning.

Der blev gjort opmærksom på muligheden for at indkalde til et ekstra forberedelsesmøde forud for dialogmødet med Økonomiudvalget, hvis der opstår behov herfor.

Derudover ønskes planlægningen af møder for 2027 påbegyndt.

12. Eventuelt

Hovedudvalget blev orienteret om, at ledertrivsel var sat på dagsorden i Forum for Ledelse sidste gang. Lill Palmblad, som er medforfatter til "Hvem passer på chefen?" holdt oplæg og faciliterede drøftelser i ledergruppen.

Der blev peget på vigtigheden af også at have fokus på ledernes trivsel og arbejdsmiljø samt skabe rum for dialog om de udfordringer, der kan følge med lederrollen. Der vil blive fulgt op på temaet.

13. Punkter til kommende møder

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

Hovedudvalget ønsker på et kommende møde at drøfte medarbejderinddragelse og MED-samarbejdet på arbejdspladserne. Drøftelsen skal blandt andet omfatte, hvordan medarbejdere inddrages i udviklings- og forandringsprocesser, samspillet mellem MED-udvalg og arbejdsgrupper samt de formelle rammer for medinddragelse