

Allerød
Kommune

Referat

Hovedudvalget afholdt ordinært møde den 18. juni 2026. Der var afbud fra Anna Recinella.

1. Bemærkninger til og godkendelse af referat	2
2. Godkendelse af dagsorden	2
3. Orienteringer	2
4. Regler om nyttepligt i kontakthjælpssystemet	2
5. Sygefravær 2026	3
6. Status på fastholdelse og rekruttering	4
7. Arbejdsmiljømødet 8. oktober	5
8. Forberedelse til dialogmødet med Økonomiudvalget	6
9. Revidering af politikken om ”Det sociale ansvar”	7
10. Analyse om forenkling, afbureaukratisering og frisættelse	7
11. Seniorordningen i Allerød Kommune	8
12. Økonomiudvalget om personaleudvalg	9
13. Vikaranalyse	9
14. Aktuel økonomi og budgetprocessen 2027-3034	10
15. Mødedatoer 2026	11
16. Eventuelt	11
17. 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

Godkendt

2. Godkendelse af dagsorden

Godkendt

3. Orienteringer

Hovedudvalget får en orientering om:

- Økonomiudvalget besluttede i februar 2025, at der skulle gennemføres en analyse om kunstig intelligens - på længere sigt. Analysen er nu afsluttet, og Økonomiudvalget har tilsluttet sig anbefalingerne. Se nærmere i punkt 14 på Økonomiudvalgets møde d. 19. maj ([se her](#))
 - At have en opmærksomhed på det politiske udspil i regeringsgrundlaget, som på forskellige vis vil få betydning for kommunernes opgaveløsning i de kommende år.
-
- Analysen om kunstig intelligens viser blandt andet, at der er behov for kompetenceudvikling i brugen af AI
 - Økonomaftalen blev offentliggjort den 18. juni 2026. Aftalen vil blive analyseret med henblik på vurdering af betydningen for kommunens økonomi det kommende år og danne grundlaget for efterårets budgetforhandlinger. Følg med i Økonomiudvalgets dagsorden til august.
 - Økonomiudvalget har indstillet til byrådet, at der vedtages en ny periodisering af anlægsbudgettet til samlingen af Lillevang Skole på én matrikel, så anlægsarbejdet kan igangsættes.
-

4. Regler om nyttepligt i kontakthjælpssystemet

Det er tidligere aftalt, at Jane Gottlieb Svendsen, der er jobcenterchef, genbesøger Hovedudvalget og fortæller hvordan de pr. 1. juni 2025 nye nyttejobs fungerer i praksis i Allerød Kommune.

Pr. 1. juni 2025 trådte nye regler om nyttepligt i kontanthjælpssystemet i kraft. På mødet i april 2025 fortalte jobcenterchef Jane Gottlieb Svendsen om de nye regler og betydningen for Allerød Kommune som arbejdsgiver. Reglerne betyder bl.a., at Allerød Kommune skal tilbyde nyttejobs til borgere, der er omfattet af arbejdspligten. Nyttejobs består af opgaver, der ellers ikke ville blive udført, og ligger ud over serviceniveauet.

På mødet fortæller Jane Gottlieb Svendsen hvordan udmøntningen i Allerød er foregået.

Forslag

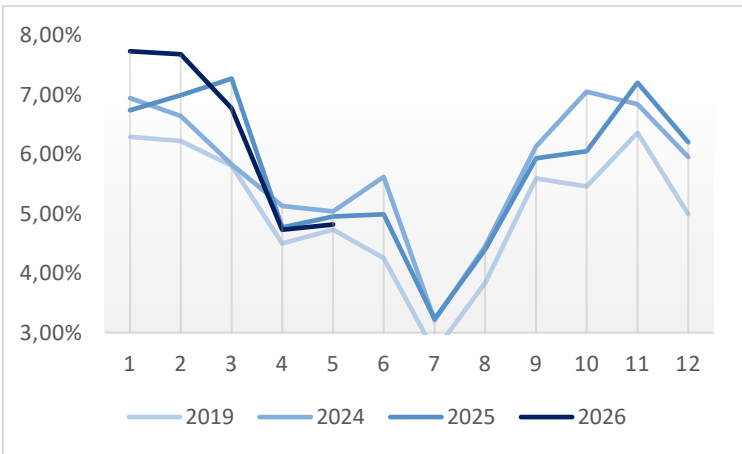
Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Hovedudvalget fik en orientering om arbejdspligten i kontanthjælpssystemet, arbejdet der medfølger af reglerne om arbejdspligt, og omfanget af borgere der er omfattet af reglerne.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

5. Sygefravær 2026

Hovedudvalget får på dette møde en status om sygefraværet pr. 31.5.2026.



Efter et par måneder med det højeste sygefravær siden 2023, er sygefraværet i foråret dykket. I april og maj var det samlede sygefravær det laveste siden 2019.

Ser vi på det samlede sygefravær for årets første 5 måneder, sygefraværet samlet set 0,29% højere end samme periode i 2025.

	Pr. 31.5.2025	Pr. 31.5.2026	
Område			
Borgerservice	6,17%	6,99%	+0,82%
Dagtilbud	6,57%	7,29%	+0,72%
Forvaltningen	4,26%	4,73%	+0,47%
Fritidstilbud	2,71%	3,84%	+1,13%
Kultur	2,39%	5,96%	+3,57%
Skoler	6,89%	7,27%	+0,38%
Teknik og Drift	8,85%	7,68%	-1,17%
Ældre og Sundhed	6,54%	6,20%	-0,34%
Sum	6,04%	6,33%	+0.29%

Sygefraværet i de første fem måneder er, med undtagelse af Teknik og Drift samt Ældre og Sundhed, højere på alle områder ift. samme periode i 2025.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....
Hovedudvalget noterede sig de naturlige sæsonudsving samt at sygefraværet i foråret er lavere. Samtidig bekymrer det, at sygefraværet på de fleste områder er steget i årets første måneder.

Hovedudvalget ønsker fremover data for kort og langt sygefravær.

Hovedudvalget drøftede, hvordan effekten af sygefraværsindsatsen kan ses, når sygefraværet er stigende. Effekten vil oftest være lokal, ligesom det er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvilke indsatser, der er behov for. Hovedudvalget ønsker på et kommende møde en orientering om indsatser og effekten heraf.

6. Status på fastholdelse og rekruttering

På møde d. 19. maj fik Økonomiudvalget en status på indsatserne vedr. fastholdelse og rekruttering, herunder implementeringen af opgaveudvalgets 9 anbefalinger. Materialet findes som punkt 12 i materialet [her](#).

Der arbejdes med en række indsatser for at understøtte arbejdet med både fastholdelse og rekruttering. Der er et særligt fokus på at styrke fagligheden og kompetencerne i hverdagen, som dermed også vil øge kontinuiteten og trygheden for borgerne.

Alle medarbejdere i virksomhederne på ældre- og sundhedsområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet har fået tilbud om at gå op i tid eller arbejde fuld tid jf. trepartsaftalen, ligesom ledige stillinger som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger.

Der er igangsat forskellige kompetenceudviklingsforløb på Ældreområdet og dagtilbudsområdet for at styrke fagligheden. På dagtilbudsområdet arbejdes desuden med individuelle aftaler om øget tid til særlige faglige opgaver eller forberedelse.

Ift. indsatsen om tværgående onboarding er der iværksat en evaluering af modtagelsen af nye medarbejdere via spørgeskemaundersøgelse af nytiltrådte medarbejdere og ledere i 2025 samt en afdækning af nuværende praksis. Undersøgelserne identificerede et fokus på introduktionsforløbet til nye medarbejdere op til ansættelsen påbegynder (pre-onboarding) og i forbindelse med de første måneder af ansættelsen (onboarding).

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

De digitale film findes på Plan2Learn under kurset "Kom godt fra start" og burde kunne ses via dette [link](#).

På mødet i september får Hovedudvalget en grundig indføring i det igangværende arbejde med den tværgående onboarding.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Der er fortsat fokus på at få medarbejdere, som er ansat på deltid i ældre- og sundhedsområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet op i tid. På nuværende tidspunkt er 16 medarbejdere gået op i tid og det samlede timetal øget med 93 timer.

Arbejdet i det tværgående onboarding projekt er godt i gang. På baggrund af tilbagemelding fra nyansatte er der i projektet udviklet flere forskellige tiltag, og bl.a. er det første af et nyt kortere, fælles velkomstmøde netop gennemført.

Hovedudvalget vil på mødet i september få en indføring i det igangværende arbejde med den tværgående onboarding, og inviteres til at deltage i det førstkomende velkomstmøde.

Der sendes en information til alle MED-udvalg om initiativerne i onboarding projektet.

7. Arbejdsmiljømødet 8. oktober

Det årlige arbejdsmiljømøde er planlagt til at blive afholdt torsdag den 8. oktober. Alle virksomhedsledere, AMR og TR er booket i kalenderen i tidsrummet 8.00-15.00 og afholdes fysisk i Lyngehallen. Det præcise tidsrum bliver fastlagt lige så snart programmet er på plads.

I forlængelse af Hovedudvalgets første drøftelse af APV 2026 resultatet foreslår Personale, at det overordnede tema for arbejdsmiljømødet er "Det gode kollegaskab".

Formålet med temaet er at sætte fokus på at styrke samarbejde, trivsel og den fælles opgaveløsning gennem fokus på relationer, kommunikation og støtte i hverdagen.

Personale foreslår, at dagen indledes med en ekstern oplægsholder, som med humor og genkendelighed kan sætte rammen for dagen og skabe fælles afsæt for det videre arbejde.

Efter frokost foreslås at holde aktive temaworkshops, hvor deltagerne arbejder konkret med temaer, som er aktuelt på deres arbejdsplads.

Nedenstående temaer kunne være relevante til workshops:

- Kommunikation, når det er svært/professionel uenighedskultur
- Kollegial støtte i svære situationer
- Det svære møde/samtale med borgeren
- God feedbackkultur
- Psykologisk tryk for at have stærke og tillidsfulde relationer

Workshops vil være praksisnære og handlingsorienterede med fokus på, hvad vi konkret kan gøre anderledes i vores egen hverdag. Derudover bruges

anledningen til at fokusere på de eksisterende materialer og værktøjer, og hvordan de aktivt kan bringes ind på de enkelte arbejdspladser.

På Hovedudvalgets seminar d. 28. august vil Hovedudvalget evt. udvælge nogle centrale og tværgående indsatser. På møde inddrages MED-udvalgene til kvalificering af, hvordan der kan arbejdes med de konkrete indsatser.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget giver input til indhold og prioritering af temaer og tilslutter sig rammen. Personale står for den videre planlægning.

.....
Hovedudvalget tilsluttede sig kollegaskabet som tema for det kommende arbejdsmiljømøde samt rammen som foreslået.

Emnet udspringer fra Hovedudvalgets drøftelse af APV-resultatet, hvor 45% gav udtryk for, at kollegaerne er en af de vigtigste faktorer for at blive på arbejdspladsen. Kollegaskab handler både om medarbejdere og ledere som kollegaer.

8. Forberedelse til dialogmødet med Økonomiudvalget

Der afholdes dialogmøde med Økonomiudvalget den 20. august 2026 kl. 9-10. Dialogmødet afholdes i kantinen. På mødet drøfter Hovedudvalget temaet for dialogmødet samt formen for mødets afholdelse.

Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget gennemføres to gange om året. Dette møde tager normalt udgangspunkt i den aktuelle budgetproces med henblik på konsekvenserne for arbejdsmiljø- og personaleforhold.

Dagsorden for dialogmødet:

- Velkomst v/borgmesteren
- Rammesætning af dialogen v/Hovedudvalget
- Dialog ved bordene
- Opsamling/Hovedudvalgets anbefalinger v. Hovedudvalgets næstformand
- Afrunding v/borgmesteren

Der er aftalt et forbedrende møde i Hovedudvalget d. 11. august, men punktet til Økonomiudvalget skal være klar inden sommerferien.

Forslag

Hovedudvalget aftaler det overordnede tema for dialogmødet samt formen for dialogmødet.

.....
Hovedudvalget foreslår, at temaet for dialogmødet tager udgangspunkt i økonomiens betydning for fastholdelse og rekruttering samt hvordan investeringer på den lange bane kan understøtte.

Politisk er der nedsat et opgaveudvalg om økonomistyring, som bl.a. skal se på investeringer, som kan medvirke positivt til kommunens økonomi, og dermed også til kommunens mulighed for rekruttering og fastholdelse.

Beskrivelse af opgaveudvalgets opgave og kommissorium findes i [Økonomiudvalgets referat 19. maj 2026 punkt 3.](#)

Hovedudvalget forbereder dialogmødet den 11. august. Mødet ændres fra online til fysisk møde, og der afsættes tid til, at HU orienteres om kommissoriet for opgaveudvalget om økonomistyring.

9. Revidering af politikken om "Det sociale ansvar"

Politikken for "Det Sociale Ansvar" blev godkendt af Hovedudvalget i 2021. I henhold til Hovedudvalgets aftale om evaluering af personalepolitikker hvert femte år, skal politikken evalueres i år.

På dette møde får Hovedudvalget mulighed for at give input til revidering af politikken (findes [her](#)).

Det er Personales vurdering, at det vil være vigtigt at fokus på:

- en tydeligere kobling til kerneopgave og fællesskab,
- klare forventninger til ledere og medarbejdere,
- opfølgning med fokus på læring – ikke kun optælling

Personale foreslår ligeledes, at Hovedudvalget på mødet drøfter, hvordan opfølgningen på politikken skal foregå fremadrettet, idet Hovedudvalget tidligere har drøftet en anden form end tal for ansættelser på særlige stillinger.

På baggrund af disse inputs vil Personale udarbejde et revideret forslag til politik til september mødet.

Forslag

Det forslås, at Hovedudvalget giver input til revideringen af politik om "Det sociale ansvar".

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning og genoptager drøftelsen på næste møde på baggrund af oplæg fra Personale.

10. Analyse om forenkling, afbureaukratisering og frisættelse

Byrådet har igangsat en analyse af forenkling, afbureaukratisering og frisættelse i Allerød Kommune. Analysen er nu gennemført og resultaterne fremlagt for Økonomiudvalget den 16. juni.

Analysen tegner et klart billede, nemlig at frisættelsen allerede er godt i gang i praksis i Allerød Kommune. Medarbejdere og ledere oplever at have et betydeligt fagligt råderum, og det bæres i høj grad af en stærk arbejdskultur med tillid og faglighed. Samtidig viser analyserne, at det er de organisatoriske rammer – regler, systemer og arbejdsgange – der i dag er den største barriere for at få det fulde udbytte af frisættelsen.

Anbefalingerne i analysen er:

- At indsatsen for at øge frisættelsen i Allerød Kommune koncentrerer om at håndtere de 314 eksempler, der er fremkommet på oplevet bureaukrati på tværs af organisationen.
- At analysens del 3 om den oplevede virkelighed hos ledere og medarbejdere også indgår i den APV der gennemføres i 2029, så progressionen i den oplevede frisættelse kan følges.
- At analysens del 2 om kortlægning af kommunens eget bureaukrati gentages om ca. 2 år.

Strategien bag anbefalingerne vil være, at det videre arbejde med at øge frisættelsen er bredt, vedvarende og inkrementelt. Fremadrettet handler det om at få rammerne til at følge med, så regler, systemer og organisering i højere grad understøtter den måde, der allerede arbejdes på.

Der henvises i øvrigt til dagsorden til Økonomiudvalgets møde d. 16. juni, som offentliggøres [her](#).

Forslag

Det forslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

Det samlede overblik over indkomne eksempler på oplevet bureaukrati fra MED-udvalgene og lederne udsendes med referatet.

11. Seniorordningen i Allerød Kommune

Formandsskabet foreslår, at Hovedudvalget drøfter den nuværende seniorordning i Allerød Kommune i forhold til rammeaftalen om seniorpolitik.

- Rammeaftalen findes [her](#).
- Seniorordningen i Allerød Kommune findes [her](#).

På mødet får Hovedudvalget en orientering om mulighederne i rammeaftalen. Formandsskabet foreslår, at Hovedudvalget drøfter mulige fordele og ulemper der kunne være ved at justere forskellige elementer i kommunens nuværende seniorordning.

Forslag

Det forslås, at Hovedudvalget drøfter den nuværende seniorordning.

.....

Hovedudvalget fik en orientering om rammeaftalen vedrørende seniorordning samt vilkårene for seniorordningen i Allerød Kommune.

Hovedudvalget drøftede, hvilke tilbud der kan gøre det attraktivt for flere overenskomstgrupper at have en seniorordning og dermed blive længere på

arbejdsmarkedet, udover at skrue på alderen for tilskud fra Allerød Kommunes seniorpulje.

Hovedudvalget besluttede at Maibritt Deichmann, Anette Friedrichs og Morten Knudsen drøfter mulige scenarier for seniorordninger inden sommerferien. Punktet genoptages.

12. Økonomiudvalget om personaleudvalg

Hovedudvalget bliver orienteret om den årlige afrapportering "Økonomiudvalget som personaleudvalg".

På møde d. 19. maj fik Økonomiudvalget en status på personalepolitiske temaer, herunder resultatet og arbejdet med APV, sygefravær, personaleomsætning, personalepolitikker mv. Materialet findes i punkt nr. 11 i referatet, som findes [her](#).

Forslag

Det forslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Hovedudvalget fik en orientering, som blev taget til efterretning.

13. Vikaranalyse

Økonomiudvalget besluttede i juni 2025, at der skulle gennemføres en analyse af kommunens brug af vikarer på ældreområdet, dagtilbudsområdet og skoleområdet. Komponent har gennemført analysen. Formålet var at opnå øget viden om niveauet for vikarforbrug, organiseringen af vikaranvendelsen samt tiltag, der kan understøtte en mere optimal ressourceanvendelse og størst mulig udnyttelse af de afsatte midler. Analysen er nu gennemført og resultaterne fremlagt for Økonomiudvalget den 16. juni.

Vikarforbruget afspejler i altovervejende grad et nødvendigt driftsbehov og er en integreret del af bemanningen til at håndtere vakancer, fravær og udsving i opgaver. Samtidig viser udviklingen fra 2023 til 2025, at kommunen er lykkedes med at reducere vikarforbruget.

Der gives tre anbefalinger til det politiske niveau i analysen (uddrag):

Anbefaling 1. Rekruttering og fastholdelse

Komponent anbefaler, at Allerød Kommune fortsætter og opprioriterer det strategiske fokus på at tiltrække og fastholde medarbejdere på de fire områder for at reducere antallet af ledige stillinger og forebygge at nye ledige stillinger opstår.

Anbefaling 2. Sygefraværsindsatser

Komponent anbefaler, at Allerød Kommune afsætter ressourcer til at understøtte lederne yderligere. Det kunne fx være en bevilling over en 3-årig

periode, hvor der afsættes 1 mio. kr. i 2027, hvor kommunen – evt. i samarbejde med en ekstern – planlægger og implementerer en styrket indsats, samt 0,5 mio. kr. årligt i 2028-29, hvor kommunen kan drive indsatsen videre med en intern medarbejder.

Anbefaling 3. Internt vikarkorps på tværs af ældreområdet

Komponent har undersøgt mulighederne for at etablere et internt vikarkorps på tværs af ældreområdet og anbefaler at afvente effekten af de øvrige indsatser.

Der henvises i øvrigt til dagsorden til Økonomiudvalgets møde d. 16. juni, som offentliggøres [her](#).

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....
Økonomiudvalget besluttede den 16. juni at der skal fremlægges en sag på analysens anbefaling 1 og 2, som kan indgå i forhandlingerne om budget 2027-34.

Hovedudvalget tog orienteringen til efterretning.

14. Aktuel økonomi og budgetprocessen 2027-3034

Hovedudvalget får en orientering om kommunens aktuelle økonomi.

På mødet får Hovedudvalget også præsenteret ”Katalog med forslag til effektiviseringer og andre forbedringer til budgettet”, som er udsendt pr. mail d. 27. maj.

Økonomiudvalget har emnet på deres møde d. 16. juni og referatet vil kunne læses [her](#).

Hovedudvalget bliver desuden orienteret om nedsættelsen af et opgaveudvalg om økonomistyring, der kan læses om [her](#) i punkt 4.

Forslag

Det foreslås, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

.....
Hovedudvalget fik en orientering, som blev taget til efterretning.

MED-udvalgene er velkomne til at give høringssvar på begge bilag til ”Katalog med forslag til effektiviseringer og andre forbedringer til budgettet”. Sagen indeholder både servicereduktioner og effektiviseringer.

Orientering om opgaveudvalget om økonomistyring blev udsat til Hovedudvalgets møde 11. august.

15. Mødedatoer 2026

Hovedudvalgets møder for 2026 er booket i kalenderen.

- 26. juni (høringssvar effektiviseringskatalog mv.)
- 11. august (forberedelse af dialogmøde, online)
- 20. august (dialogmøde med ØU)
- 28. august (seminar)
- 4. september (høringssvar om budgetforslag)
- 24. september (ordinært møde)
- 8. oktober (det årlige arbejdsmiljømøde (fysisk))
- 11. november (ordinært møde) **bemærk ændret tidspunkt**

Forslag

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

.....
Mødet den 11. august ændres til fysisk møde. Mødeplanen blev i øvrigt taget til efterretning.
.....

16. Eventuelt

.....
Der sendes en orientering om håndtering af barns 3. sygedag til MED-udvalgene.
.....

17. Punkter til kommende møder

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

- Beredskabsområdet (planlagt til mødet i september).