

## HovedMED Årshjul 2026

HovedMED skal hvert år afholde 6 ordinære møder jævnfør Jammerbugt Kommunes lokale MED-aftale. Årshjulet skitserer de foreløbige faste punkter, som HovedMED kommer til at drøfte i 2026. Det er vigtigt at bemærke, at årshjulet er *vejledende* – dvs. at ændringer af dagsordenspunkterne kan forekomme såfremt formandskabet beslutter det. Dertil kommer også de punkter, som ikke er faste årlige punkter, men som dog stadig skal drøftes på HovedMED som rette niveau. Budgetprocessen har sin egen tidsplan som supplement til årshjulet og eventuelle ekstraordinære møder fremgår som udgangspunkt heraf.

Det er noteret under kolonnen "Input fra andre MED", hvis der ønskes input fra underliggende MED-udvalg forud for, at punktet drøftes på HovedMED. Hvis der er behov for yderligere input fra underliggende MED-udvalg forud for en drøftelse på HovedMED, sørger HovedMED-formandskabet for, at MED-udvalgene informeres herom i god tid.

Hvis man har spørgsmål til årshjulet, dagsordenspunkter eller behov for afklaring i det generelle MEDarbejde, er man velkommen til at rette henvendelse til formandskabet i HovedMED gennem HovedMED-sekretærens mail [rke@jammerbugt.dk](mailto:rke@jammerbugt.dk).

De 6 ordinære møder er placeret på følgende onsdage i 2026:

- 4. februar
- 25. marts
- 24. juni
- 16. september
- 28. oktober
- 2. december

4. februar 2026			
Dagsordenspunkt	Indhold	Baggrund	Input fra andre MED
<b>Visionsproces for kommende budget</b>	<p>I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for forventninger til den forestående budgetproces for Budget 2027.</p> <p>HovedMED skal sikre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Input til budgetprocessen med opmærksomhed på sidste års evaluering af budgetprocessen (evaluering vedhæftes dagsordenen).</li> <li>• Drøftelse og tilrettelæggelse af MED-organisationens budgetproces og tidslinje i henhold til den aftalte <a href="#">budgetprocedureretningslinje</a>.</li> </ul>	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde samt Skal-retningslinje jf. rammeaftalens § 8	
<b>Anvendelse af AKUT-midler i overenskomstperioden for 2024-2026</b>	<p>Overenskomstperioden for 2024-2026 startede pr. 1. april 2024. HovedMED har på møde den 11. december 2024 nedsat en arbejdsgruppe, der skal arbejde med anvendelsen af AKUT-midler.</p> <p>HovedMED skal på dette møde forholde sig til, hvordan man vil anvende lokalt afsatte AKUT-midler på baggrund af oplæg fra arbejdsgruppen.</p> <p>Arbejdsgruppen består af Trine Jordan Vind Andersen, Trine Binderup Moesgaard, Christina Faurholt Albrektsen (Dorthe Jønsson er valgt som medarbejder-suppleant) samt en ledelsesrepræsentant.</p>	<a href="#">Protokollat om lokalt afsatte AKUT-midler</a>	
<b>Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED (herunder arbejdsmiljørapporten 2025).</b>	<p>Arbejdsmiljørapporten udgør en del af kommunens overordnede arbejdsmiljødrøftelse. Formålet med rapporten er at give HovedMED en status over en række væsentlige arbejdsmiljømæssige nøgletal. Rapporten danner dermed grundlag for, at HovedMED kan afholde sin årlige arbejdsmiljødrøftelse på et oplyst grundlag. I forlængelse af arbejdsmiljødrøftelsen skal HovedMED også drøfte mulige handlinger til Strategien for rekruttering og motivation til at blive.</p> <p>Arbejdsmiljørapporten skal sikre, at HovedMED klædes på til at kunne koordinere og planlægge sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Rapporten skal derfor sikre, at HovedMED kan leve op til Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.</p> <p>Arbejdsgruppen for arbejdsmiljøtræffet består af arbejdsmiljørepræsentanterne i HovedMED.</p>		

25. marts 2026			
Dagsordenspunkt	Indhold	Baggrund	
<b>Strategiske indsatser: Opfølgning på den Attraktive Arbejdsplads</b>	<p>HovedMED skal i henhold til MED-rammeaftalen § 9 stk. 5 hvert andet år have en strategisk drøftelse af hvilke indsatsområder der i særlig grad skal fokuseres på i MED-arbejdet. I 2025 drøftede HovedMED Den Attraktive Arbejdsplads som en overskrift for alle HovedMED-indsatser. Der følges op på arbejdet.</p> <p>Formandskabet er ansvarlige for at tilføje de strategiske indsatser til årshjulet og sikre opfølgning.</p>	MED-rammeaftalen § 9 stk. 5	
<b>Revidering af retningslinjer og aftaler</b>	HovedMED gennemgår og evt. reviderer forretningsorden, kommunikationsstrategi samt aftaler om kompetenceudvikling for HovedMED.	Se indgåede lokale aftaler <a href="#">her</a>	
<b>Budgetprocedure kommende budget (tidsplan og proces for Budget 2027)</b>	<p>I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettet.</p> <p>HovedMED sikrer drøftelse og tilrettelæggelse af budgetproces for MED-organisationen og sikrer, at tidsplanen lever op til den vedtagne budgetprocedureretningslinje.</p> <p><i>Det er i HovedMED aftalt at evaluere og tilpasse budgetprocedureretningslinjen forud for budget 2027 til november-mødet. Derefter evalueres budgetprocedureretningslinjen vanligt hvert år til andet møde i HovedMED.</i></p>	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.	
<b>Indsatser for ligestilling/mangfoldighed</b>	HovedMED skal aftale hvordan udvalget fremover vil drøfte ligestilling i Jammerbugt Kommune. På mødet skal det også besluttes om og hvordan underliggende MED-udvalg skal bidrage med input.		

24. juni 2026			
Dagsordenspunkt	Indhold	Baggrund	Input fra andre MED
<b>Budgetopfølgning 1 pr. 31. marts</b>	I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettet. Drøftelsen tager afsæt i en kort præsentation af de afvigelser, der er sket siden sidste budgetopfølgning.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.	
<b>Regnskab</b>	I tilknytning til Jammerbugt kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettet.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.	
<b>Halvårlig drøftelse af fraværsstatistik</b>	<p>HovedMED følger halvårligt (juni og december) op på kommunens fraværsstatistik på tværs af forvaltningerne. Herunder drøfter HovedMED eventuelle tiltag på fraværsområdet.</p> <p>Fraværsstatistikken for det seneste år vedlægges som bilag.</p> <p>Hvis der på HovedMED er enighed om ændringer til den vedhæftede statistik noteres dette med henblik på at tilføje ændringerne til statistikken inden næste halvårige drøftelse af fraværsstatistikken.</p>	HovedMED har aftalt retningslinjer for sygefraværssamtaler i form af Jammerbugt Kommunes sygefraværspolitik 1-5-15 jf. aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne §7 stk. 4.	LokalMED og ForvaltningsMED skal mindst en gang årligt og helst løbende have blik for fraværet i egen organisation. HovedMED modtager henvendelse, hvis der er mangler til arbejdet med sygefraværspolitik.

<b>Retningslinjer for sundhed og sundhedsfremmeinitiativer</b>	<p>HovedMED skal i henhold til MED-rammeaftalens bilag 2 pkt. 1 følge op på aftalte retningslinjer for sundhed samt drøfte konkrete sundhedsfremmeinitiativer. I Jammerbugt Kommune har vi aftale om MUS samt sundhedsordning jævnfør personalepolitikken.</p> <p>HovedMED kan aftale retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne kan indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.</p> <p>HovedMED kan drøfte og evaluere sundhedsfremme-initiativernes effekt og anvendelse.</p>	<p>Aftale om trivsel og sundhed §4 stk. 1 samt §4 stk. 2</p> <p>Jammerbugt Kommunes personalepolitik.</p>	
--	---	---	--

16. september 2026			
Dagsordenspunkt	Indhold	Baggrund	Input fra andre MED
<b>Status på kommende budget (Budget 2027)</b>	I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettet. HovedMED skal kvalificere budgetforslag og informeres om hvilke forslag, der er sendt i høring samt resultatet af politikernes budgetseminar og hvordan processen for udmøntning kommer til at foregå.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.	
<b>Budgetopfølgning 2</b>	I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettet. Drøftelsen tager afsæt i en kort præsentation af de afvigelser, der er sket siden sidste budgetopfølgning.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.	
<b>Opfølgning på Personalepolitikken</b>	HovedMED skal i henhold til MED-rammeaftalen bilag 2 sikre opfølgning på en række personalepolitiske emner. Opfølgning på hhv. det sociale kapitel (pkt. G), retningslinjer for sundhed (pkt. I) og seniorpolitisk indsats (pkt. J) trivselsundersøgelsen (pkt. A) har deres egne respektive dagsordenspunkter i årshjulet.  HovedMED skal med ”opfølgning på personalepolitikken” sikre opfølgning på de øvrige elementer i MED-rammeaftalens bilag 2, herunder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retningslinjer for sygefraværssamtaler (pkt. B)</li> <li>• Retningslinjer for arbejdsbetinget stress (pkt. D)</li> <li>• Retningslinjer for vold, mobning og chikane (pkt. E)</li> <li>• Retningslinjer for kompetenceudvikling, herunder regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen (pkt. H)</li> </ul>	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, herunder §4 om Sundhedsfremmeordning, § 9 om indsats mod arbejdsbetinget stress, § 10 Indsats mod vold, mobning og chikane + vejledning til trivselsaftalen mod vold, mobning og chikane Og Aftale om kompetenceudvikling	

	Ifm. vold, mobning og chikane er det aftalt, at data fra SafetyNet, der kan understøtte punktet inddrages.		
--	--	--	--

28. oktober 2026			
Dagsordenspunkt	Indhold	Baggrund	Input fra andre MED
<b>Evaluering af "budgetproces 2027"</b>	<p>I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettet.</p> <p>HovedMED evaluerer budgetprocessen for B2026 med særligt fokus på MEDs tidsplan for involvering samt budgetprocedureretningslinjen. Hvis HovedMED beslutter revidering af budgetprocedureretningslinjen, skal dette dagsordensættes på mødet den 3. december, hvor input til en evt. nedsat ad hoc- arbejdsgruppe kan gives.</p>	<p>Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.</p>	<p>Evaluering af budgetprocessen fra både lokal- og ForvaltningsMED</p> <p>ForvaltningsMED skal indsende de ændringsforslag, de måtte have til budgetprocessen</p>
<b>Udmøntning af budget 2027</b>	<p>HovedMED informeres om politisk indgået budgetforlig og budgetaftale.</p> <p>I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde både i henhold til vedtagne budgetforslag og budgetteksten.</p> <p>HovedMED involveres i en kvalificering af hvordan budgettet udmøntes.</p>	<p>Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.</p>	
<b>Næste års mødekalender og årshjul for HovedMED 2027</b>	<p>HovedMED skal godkende datoer for HovedMEDs 6 ordinære møder i 2026.</p> <p>Der aftales også en plan for hvilke dagsordenspunkter der vejledende skal på de 6 ordinære møder i HovedMED i 2027.</p>		

<p><b>Plan for udbud af MED- og arbejdsmiljøuddannelserne i 2027</b></p>	<p>Som en del af HovedMEDs opgave med at koordinere og planlægge sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal HovedMED skal aftale antal af kurser der udbydes i 2026 hhv. MED-grunduddannelsen og arbejdsmiljøuddannelsen samt det årlige arbejdsmiljøtræf. Ligeledes bør HovedMED drøfte om udbud af MED- og AMR-grunduddannelser giver anledning til ændringer og hvorvidt alle uden uddannelse har fået denne. I forbindelse med arbejdsmiljøuddannelsen skal HovedMED strategisk rådgive arbejdsgiver om virksomhedens kompetenceplan jf. §39</p>	<p>Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed – Kompetenceudvikling supplerende arbejdsmiljøuddannelse.</p>	
<p><b>Evaluerings af arbejdet med "Det Sociale Kapitel"</b></p>	<p>Jammerbugt Kommunes arbejdspladser har en række muligheder for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår. Jammerbugt Kommunes delpolitik om socialt ansvar formulerer, hvordan kommunen som arbejdsplads bidrager til fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne og til at beskæftige ledige for at styrke deres muligheder for at få job på det ordinære arbejdsmarked.  Formålet med drøftelsen er at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.</p>	<p>Rammeaftale om det sociale kapitel i KL's regelsamling – 05.41 § 3 og Jammerbugt Kommunes egen personalepolitiske delpolitik: "Socialt ansvar – Corporate Social Responsibility":</p>	<p><b>ForvaltningsMED</b> har til opgave at sikre: Hvorvidt de decentrale enheder er opmærksomme på mulighederne for at ansætte medarbejdere på særlige vilkår og om dette sker.  At input fra LokalMED inddrages i drøftelsen i HovedMED.  <b>LokalMED</b> skal årligt drøfte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke opgaver har vi, som kan løses ved ansættelse af en medarbejder under Det sociale kapitel?</li> <li>• Hvilke opmærksomhedspunkter er der i den forbindelse? Herunder oplæring,</li> </ul>

			<p>involvering af arbejdspladsen mv.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan sikrer vi, at TR /FTR involveres forud for ansættelser?</li><li>• Er der noget ForvaltningsMED/HovedMED skal være opmærksom på, når de drøfter den fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår?</li></ul>
--	--	--	---

2. december 2026			
Dagsordenspunkt	Indhold	Baggrund	Input fra andre MED
<b>Status på budget</b>	I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettet, hvis der er nyt.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5.	
<b>Opfølgning og drøftelse af arbejdsmiljøindsatser</b>	<p>HovedMED har primo 2026 besluttet kommunens tværgående arbejdsmiljøindsatser.</p> <p>På dette møde skal HovedMED drøfte tilbagemeldinger på indsatsområderne fra ForvaltningsMED med henblik på at evaluere det foreløbige arbejde.</p> <p>HovedMED skal rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift jf. Bilag 5.</p>	Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed – Strategisk arbejdsmiljø (Bilag 5 i Lokal MED-aftale)	ForvaltningsMED har til opgave at melde tilbage til HovedMED med, hvordan der arbejdes med arbejdsmiljøindsatserne i forvaltningerne. Dvs. ForvaltningsMED skal selv have haft drøftelsen inden HovedMED.
<b>Halvårlig drøftelse af fraværstatistik</b>	HovedMED følger halvårligt (juni og december) op på kommunens fraværstatistik på tværs af forvaltningerne. Herunder drøfter HovedMED eventuelle tiltag på fraværsområdet. Fraværstatistikken for det seneste år vedlægges som bilag.	HovedMED har aftalt retningslinjer for sygefraværssamtaler i form af Jammerbugt Kommunes sygefraværspolitik 1-5-15 jf. aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne §7 stk. 4.	<p>LokalMED og ForvaltningsMED skal mindst en gang årligt og helst løbende have blik for fraværet i egen organisation.</p> <p>HovedMED modtager henvendelse, hvis der er mangler til arbejdet med sygefraværspolitikken</p>

	Hvis der på HovedMED er enighed om ændringer til den vedhæftede statistik noteres dette med henblik på at tilføje ændringerne til statistikken inden næste halvårige drøftelse af fraværstatistikken.		
<b>Budgetopfølgning 3</b>	I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettet. Drøftelsen tager afsæt i en kort præsentation af de afvigelser, der er sket siden sidste budgetopfølgning.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5 om sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.	
<b>Årlig drøftelse af den seniorpolitiske indsats</b>	<p>HovedMED skal i henhold til MED-rammeaftalens bilag 2 pkt. J drøfte kommunens seniorpolitiske indsats. HovedMED har aftalt at punktet løftes årligt til drøftelse.</p> <p>Drøftelsen skal a) bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og b) sikre ejerskab og legitimitet ift. den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underlæggende MED-udvalg.</p> <p>Kædetrækket aftales i formandskabet på baggrund af HovedMEDs konklusioner for punktet.</p>	<p>Seniorpartnerskabets håndbog:</p> <p>”Seniorindsatsen i jeres kommune En arbejdshåndbog til den gode seniorindsats”.</p>	<p><i>Der er endnu ikke aftalt input fra nedre MED-lag til punktet.</i></p> <p><i>HovedMED afventer arbejdsgruppens arbejde jf. Referater af 6. december 2023 og 31. januar 2024.</i></p>