Referat af bestyrelsesmøde 17. september 2026

Mødet blev afholdt via Teams kl. 15.00-17.00.

Deltagere fra bestyrelsen: Nanna Krog-Meyer, Sara Maria Cordtz, Anette Lykke Hindhede, Anders Folmer Buhelt, André Kobberholm, Hanne Olesen, Filip Verhelst, Per Fruerled og Rasmus Rejnholt Knudsen.

Deltagere fra CFD' ledelse: Jacob Rex Pedersen og Kurt Faber-Carlsen.

Deltagere under punkt 6: Natascha Søndergaard og Ole Wøssner.

Afbud: Jackie Lehmann Hansen og Naja Kallesøe

Referent: Eva Juul Toldam

Tolke: Rachel Odgaard Jochumsen og Mette Trelborg

1. Velkommen

Sammenfatning: Naja Kallesøe har fratrådt sine politiske poster i Region Midt og deraf følger, at hun også fratræder sin bestyrelsespost i CFD. Den 16. september orienterede Danske regioner CFD om, at de forventer at udpege et nyt medlem til CFD's bestyrelse den 1. oktober. CFD's direktør orienterer bestyrelsen, når der er nyt herom.

Danske regioner forventes på deres møde den 1. oktober at udpege Søren Norlander fra partiet SF i Randers, som medlem til CFD's bestyrelse.

2. Godkendelse af dagsorden (beslutning)

Beslutning: Dagsorden blev godkendt uden bemærkninger.

3. Referat fra bestyrelsesmøde den 16. juni 2026 (orientering)

Sammenfatning: Referatet er elektronisk godkendt. Godkendelsen bliver her ført til referat.

4. Opfølgning fra sidste bestyrelsesmøder (orientering og drøftelse)

Kurt Faber-Carlsen og Jacob Rex Pedersen orienterer om punktet.

4a Merarbejde/overtidsbetaling

Bestyrelsen efterspurgte på seneste møde et estimat over det forventelige samlede efterbetalingsbeløb og indvirkningen på CFD's økonomi, samt den procedure CFD forventer, at skulle håndtere ved behandlingen af efterbetalingssager.

Yderligere efterspurgtes hvilken indvirkning ændringerne vedrørende overtidsbetaling til deltidsansatte vil have på CFD's lønforbrug og fremtidig planlægning af medarbejderressourcer, herunder vikarforbrug. Dette blev gennemgået under punktet.

Der har i Danmark været ført en faglig voldgiftssag. Voldgiftssagens udfald betyder, at hvis en deltidsansat medarbejder udfører ekstratimer vil disse ekstra timer fremover skulle honoreres med 50% af timelønnen oveni, svarende til overtidsbetalingssatsen. Da der ikke skal betales pension af overarbejde, bliver den reelle merudgift omkring 1/3 mindre ca. omkring 33%. Dette er trådt i kraft med virkning fra 1. april 2026 i forbindelse med overenskomstaftalerne for 2026-2029. Ligeledes kan der rejses tilbagebetalingssager med bagudvirkende kraft fem år tilbage i tiden fra 1. april 2026. Private virksomheder har ikke pligt til selv at rejse efterkravssager, men skal behandle sager, der rejses af de faglige organisationer på vegne af tidligere eller nuværende ansatte.

For at håndtere den fremadrettede virkning af overarbejdsudbetaling har CFD iværksat initiativer med at opnormere flere deltidsansatte og ved at arbejde på at oprette "vikargrupper", der kan dække vikartimer i flere af CFD's botilbud.

Det er chefgruppens vurdering, at CFD med de fremadrettede initiativer og de forventelige efterbetalingskrav vil vi kunne fastholde CFD's økonomiske robusthed og have en styrbar efterbetalingsopgave. Engangsudgifter på efterbetalingskrav vil påvirke CFD's årsregnskab, men vil ikke få vidtrækkende konsekvenser for CFD's samlede økonomi i årene fremover. Ligeledes vurderes det, at CFD med de initiativer, der bliver iværksat i løbet af 2026, får en styrbar planlægning af udbetaling af overtid. Udbetaling af overtid vil aldrig fuldstændig kunne undgås. Ved akut sygdom kan det være nødvendigt at indkalde vikarer. Hvis vikartimerne ligger ud over den ugentlige ansættelsesnorm, skal de betales som overarbejde.

Det er vigtigt, at der altid er en forsvarlig medarbejderdækning i botilbuddene. På baggrund af ovenstående vurderes det, at CFD ikke kommer i en situation, hvor der skal overvejes konsekvenser for CFD's ansatte.

<u>Vedrørende overtidsbetaling fremadrettet</u>

Udgifterne til betaling for merarbejde/overtidsbetaling for de første tre måneder i 2026 ligger på omkring 700.000 kr.

De forventede merudgifter i lønomkostninger som følge af voldgiftssagen forventes årligt at beløbe sig til ca. 920.000 kr. på overarbejde til deltidsansatte fremadrettet. I 2026 forventes udgifterne at blive højere, da CFD ikke har nået at tilpasse timetallet for deltidsansatte samt oprette de såkaldte "vikargrupper". Heraf følger, at det er nødvendigt med en højere grad af timedækning til overarbejdsbetalingssatsen.

De fremadrettede tiltag er blevet iværksat for sent blandt andet begrundet i, at den faglige voldgiftssag kom uden forvarsel i foråret 2026, og fordi ændringer i planlægningsmetoder i botilbuddene kræver ændringer, som vikaransatte, de fastansatte medarbejdere, tillidsfolk og lederne skal forholde sig til og arbejde med. Der arbejdes nu på at implementere hurtigst muligt.

<u>Vedrørende efterbetalingskrav</u>

Der er indtil videre rejst én efterbetalingssag, hvor CFD efter kontrol af efterkravet har udbetalt beløbet i enighed med den faglige organisation, der havde rejst kravet – til fuld og endelig afgørelse.

De samlede udgifter til forventede efterbetalinger er estimeret til mellem 4-5 mio. kr. Disse forventes forhandlet og efterkontrolleret af CFD og derefter udbetalt i 2026, 2027 og evt. helt frem til og med 2028.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Et bestyrelsesmedlem spørger om overtidssatsen kun gælder for pålagt overarbejde eller også frivilligt merarbejde?

> CFD har ikke en aftale om frivilligt merarbejde. Deraf følger, at hvis en leder sanktionerer ved lønindberetningen, at medarbejderen bliver flere timer end ansættelsen, så er arbejdstiden ud over den ugentlige timenorm omfattet af overtidssatsen. Det blev kaldt merarbejde efter de gamle regler, og med de nye regler er det overarbejde.

Medarbejderrepræsentanten uddyber, at der i CFD's overenskomster ikke er aftaler om merarbejde. I de situationer hvor der er akutopstået fravær af en medarbejder i weekenden, er det de medarbejdere, som er på arbejde, der skal finde den bedste løsning på medarbejderdækningen. Den bedste løsning vurderes af pågældende medarbejdere i den konkrete situation. Hvis der er tvivl, kan den daglige leder kontaktes med henblik på indkald af vikar eller en fastansat kollega. I hverdagen er det de daglige ledere, der har overblikket og løser timedækning ved akut opstået fravær.

> Direktøren uddyber, at den bedste løsning i situationen fx kan være at kalde deltidsansatte på arbejde udover det timetal, de er ansat til.
>
> CFD har gennem nogle år arbejdet på, at ledere skal kunne holde deres weekend fri, og derfor er der tillid til, at medarbejdere finder de bedste løsninger i situationen indenfor aftalte rammer.

Et bestyrelsesmedlem spørger, om ikke det er mere ordentligt at betale efterkrav uden at folk selv skal henvende sig og løfte bevisbyrden. Altså at følge den praksis de skal følge i kommunerne.

> CFD er en privat virksomhed og ikke en kommune. CFD har modtaget rådgivning fra Dansk Erhverv og følger denne, som betyder, at CFD behandler alle efterbetalingssager ens ud fra den virksomhedsstatus som privatselvejende CFD har.
>
> Hvis en faglig organisation henvender sig til os, eller der rejses et privat søgsmål om efterbetaling, anmoder vi om lønsedler for perioden som dokumentation. Lønsedler er udsendt til e-boks, og det vil derfor være forholdsvist enkelt at dokumentere et efterbetalingskrav, og dermed rejse sagen overfor CFD.
>
> CFD forventer, at der kommer en række sager henover efteråret.
>
> I forhold til at løfte timetallet for deltidsansatte er det en lidt større opgave, hvor ledere skal sætte sig sammen med tillidsfolk og medarbejdere, og aftale hvordan denne opgave bedst løses.

Forperson kommenterer, at dette på længere sigt kan medføre en forbedring af arbejdstidsplanlægningen i CFD.

4b Arbejdsmiljøafgørelser

På bestyrelsens anmodning orienteres der om tre arbejdsmiljøafgørelser, som har betydning for anmeldelser af arbejdsskader, dækning for arbejdsskader og praksis for, hvornår og hvorfra CFD´s arbejdsskadeforsikring skal dække.

Højesteret har afsagt en dom, der betyder, at arbejdsgivere skal yde arbejdsskadeforsikring, hvis en medarbejder er ude for en faldulykke i hjemmet, under udførelsen af hjemmearbejde, som er aftalt med arbejdsgiveren, og hvis medarbejderen pådrager sig en skade, der anerkendes som en arbejdsskade.

Højesteret har afsagt en anden dom, der betyder, at transport fra hjemmet til skiftende arbejdssteder ikke er dækket af loven om arbejdsskader.

Der er indført forsikringspligt for arbejdsgivere gældende for medarbejdere inden for socialområdet, ældreområdet, sundhedsområdet og undervisningsområdet, hvor medarbejderne er i særlig risiko for at blive udsat for vold, trusler eller andre voldsomme hændelser på arbejdet. Der er tale om en såkaldt voldsskadeforsikring.

De to højesteretsdomme og den nye bekendtgørelse om voldsskadeforsikring har betydet en forøgelse af budgettet til personaleforsikringer med 1,1 mio. kr.

Ankestyrelsen har udsendt en principmeddelelse om, at tilskadekomne i arbejdsskadesager kan få erstatning for tab af erhvervsevne ved et varigt tab på ned til 5-15 procent. CFD har egne personaleforsikringer, og skal derfor dække, det hvis der rejses krav bagudrettet (og fremadrettet) i henhold til den nye fortolkning af tabt erhvervsevne pådraget i arbejdstiden.

Administrationschefen har undersøgt, hvor meget dyrere CFD's forsikring bliver som følge af nyfortolkningen af grænserne for tabt erhvervsevne. Det er ikke lykkedes at få klarhed over en evt. fremtidig policestigning. Derfor er rettet henvendelse til to forsikringsmæglere med henblik på vejledning, men ingen af dem kan svare på det endnu.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Et bestyrelsesmedlem spørger om, der har været nogen sager, om arbejdsskader under aftalt hjemmearbejde.

> CFD har ikke haft nogen af disse sager.

Der bliver spurgt, om der har været nogen bekymring for forsikringssvindel efter den redegørelse brancheforeningen Forsikring & Pension for nylig har offentliggjort.

> Redegørelsen er ikke blevet drøftet i CFD, og vi har ingen formodning om, at der skulle være foregået svindel i forbindelse med arbejdsskadesager i CFD.
>
> De stigninger, der kommer på personaleforsikringer, får en betydning for vores prissætning af vores ydelser, men vi håndterer stigningerne indenfor de rammer, vi kan budgetlægge med.

4c Ansættelse på særlige vilkår

Til bestyrelsesmødet den 20. april og igen under mødet den 18. juni 2026 har der været drøftet antal og procentandelen af ansatte på særlige vilkår i CFD. Enkelte bestyrelsesmedlemmer har efterspurgt, om CFD kan øge andelen af ansatte på særlige vilkår.

Der er ikke en helt fast definition af, hvad ansættelse på særlige vilkår er. Det er en meget sammensat betegnelse, der bl.a. dækker over:

- fleksjob
- ledige ansat med løntilskud
- ansatte med nedsat arbejdsevne med løntilskud
- ansatte som er delvist raskmeldt
- ansatte i virksomhedspraktik og løntilskud
- personlig assistance til personer med handicap, der er i arbejde

CFD har forsøgt at sammenligne med en række kommuner forskellige steder i landet, for at give nogle referencepunkter. CFD ligger på 2,9 %, hvilket chefgruppen vurderer som pænt.

I alt har vi dermed 13 ansatte på særlige vilkår i CFD. Udover dette har omkring CFD 70-80 ansatte døve kollegaer, og som ikke er ansat på særlige vilkår, men på lige vilkår med andre medarbejdere i CFD. Vi betragter CFD's døve ansatte som et aktiv i forhold til at kunne løfte de opgaver, som CFD er bestilt til.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Der er sendt skriftlig bemærkning fra Jackie Lehmann Hansen, der kvitterer for at punktet er kommet med og samtidig opfordrer til et fortsat blik for ansættelser på særlige vilkår.

Et bestyrelsesmedlem spørger om mennesker i beskyttet beskæftigelse kan tælle med i opgørelsen.

> CFD afholder sig fra at tage disse stillinger med i opgørelsen, da brugeren er visiteret til den beskyttede beskæftigelse efter serviceloven.

Forperson bemærkede, at opgørelsen af job på særlige vilkår er opgjort på en fin måde i ESG og årsrapporten.

Et bestyrelsesmedlem spørger om, der er en plan for ligestilling i CFD? Og om der er overvejelser om ansættelse gennem positiv særbehandling af fx døve eller andre man gerne vil hjælpe frem? Der har jo fx været drøftelser om kønsfordelingen i bestyrelsen.

> Der er ikke en plan for positiv særbehandling, da ansættelser i CFD altid tager udgangspunkt i formelle kvalifikationer, uddannelsesbaggrund, efteruddannelse, jobindhold og erfaringer med at løse netop den jobfunktion, der ansøges efter. CFD har et strategisk sigte om at fremme medarbejderdiversitet, da alle medarbejdere er lige vigtige for de opgaver, CFD løser. Tegnsprogskompetencer eller ønske om at lære tegnsprog er også et parameter, når der vælges en kandidat til jobbet.
>
> Der har under tidligere drøftelser om job på særlige vilkår i bestyrelsen været foreslået opdeling af fuldtidsstillinger med henblik på flere ansættelser i job på

særlige vilkår. Ledelsen vurderer, at det ikke er en mulighed blandt andet på grund af "deltidsdommen" som er behandlet under pkt. 4a ved dette møde.

Forperson udtrykker, at bestyrelsen skal blive ved med at have disse opmærksomheder med i de strategiske snakke, både i forhold til ansatte på særlige vilkår og diversitet generelt.

Opsummering: Bestyrelsen har taget orienteringerne om diverse arbejdsmiljøretlige og ansættelsesanliggender emner til efterretning. Der er udtrykt betryggelse ved, at CFD's ledelse har opmærksomhed på afvikling af efterbetalingskrav på en styrbar måde, samt til iværksættelsen af nye arbejdstidsplanlægningstiltag. Ligeledes er der tilfredshed med opgørelsen og uddybningen af hvem, der er omfattet af ansættelser på særlige vilkår.

5a Budgetopfølgning pr. 31. august 2026 (orientering og drøftelse)

Jacob Rex Pedersen gennemgik budgetopfølgning.

CFD samlet

Ved udgangen af august udvises et overskud på 1,8 mio. kr. hvilket er 2,5 mio. kr. dårligere end budget. Indtægterne er højere end budget med 7,6 mio. kr. hvilket primært skyldes høj belægningsprocent i Sociale Tilbud i forhold til budget. Lønomkostningerne er 7,3 mio. kr. højere end budgettet for perioden. Stigningen skydes primært behovet for flere medarbejdere der ansættes for at imødese den øgede belægning, samt øgede tillæg til medarbejdere med overarbejde.

Driftsomkostningerne ligger 3,0 mio. kr. højere end budgetteret. Dette skyldes primært et højt forbrug af eksterne vikarer i Nærum og på Oktobervej. Brugen af eksterne vikarer er stoppet, dog med undtagelse af CFD Nærum, hvor en del af de eksterne vikarer er indeholdt i den daglige drift.

Der estimeres for 2026 et overskud på 6,7 mio. kr. hvilket er 2,7 mio. kr. lavere end budgetteret.

Der er i budgettet ikke indlagt udbetaling af efterkrav på merarbejde, andet end den sag der er afsluttet.

Sociale Tilbud

Efter 8 måneder udvises et resultat der er 3,3 mio. kr. dårligere end budgettet. Indtægterne er 6,9 mio. kr. højere end budgetteret hvilket skyldes en højere belægningsprocent end budgetteret. Lønomkostningerne er 7,0 mio. kr. højere end budgettet for perioden. Stigningen skydes primært behovet for flere medarbejdere, der ansættes for at imødese den øgede belægning. Samt øgede udgifter til overarbejde efter EU-dommen.

Rådgivning, viden og udvikling

Efter 8 måneder er realiseret et resultat der er 0,5 mio. kr. bedre end budgettet. Resultatet skyldes primært, at der er kommet flere indtægter fra VISO, samt at der er brugt færre midler til tjenesterejser. Året forventes at ende i et mindre overskud på 0,2 mio. kr.

I Rådgivning er der indført ny prisstruktur på kontaktpersonordningen. Der faktureres nu pr. rekruttering og en fast pris om året pr. borger, der benytter ordningen. Tidligere har der kun været faktureret en fast årlig pris.

Der ligger en usikkerhed vedrørende VISO-udbud på døvblindeområdet, som forventes at komme i løbet af efteråret.

Øvrige afdelinger/puljer

Efter 8 måneder udvises et overskud på 6,9 mio. kr. hvilket er 0,3 mio. kr. bedre end budget. Den primære årsag er en periodisering på indtægter fra vores boligforeninger.

Det estimeres at øvrige afdelinger vil give et højere overskud end budgetteret grundet en stigning i interne indtægter fra Sociale Tilbud.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Forperson bemærker, at det i år betyder et overskud på 3% dog
med fald i overskudsgraden begrundet i efterbetalingskrav vedr. overtidsbetaling.

Det er korrekt. Men vi regner med næste år at kunne øge indtægter med 5 %. Det skyldes, at vi i Sociale Tilbud har stigning i borgere med flere tillægstakster.

Det deraf følgende behov for at ansætte flere medarbejdere er indlagt i budgettet.

Opsummering: Bestyrelsen tager budgetopfølgningen til efterretning.

5b Budget 2027, likviditet og investeringsbudget (orientering, drøftelse og beslutning)

Jacob Rex Pedersen gennemgik budget 2027, likviditetsoversigt 2026-2030 og investeringsbudget 2026-2030.

Budgettet for 2027 udviser et overskud på 9,7 mio. kr. Overskudsgraden før finansielle poster er 3%. I forhold til budget 2026 ses en fremgang i omsætningen på 5,0% og stigning i lønomkostninger på 4,9%.

Takster og priser for 2027 fremskrives med 2,7% i forhold til 2026. Denne fremskrivning er baseret på KL´s pris- og lønskøn for juni 2026. Der er i budgetudarbejdelsen taget individuelt stilling til eventuelle fremskrivninger i alle tilbud i CFD.

VISO-kontrakten i Rådgivning fremskrives med forbrugerprisindekset. Fremskrivningen til 2027 er 1,6%.

Likviditeten forventes at stige i 2027 og frem mod at ombygningen af Egebækhus påbegyndes.

Det er lagt ind, at der skal sættes penge af til Egebækhus. Når byggeriet starter, skal CFD låne 40 mio. kr. *Bemærk fejl i tekststykket i bilaget hvor der stod 35 mio*.

Det bemærkes, at der til bestyrelsesmødet den 8. december fremlægges en sag om ombygningen af Egebækhus, med tegninger, økonomi og tidsforløb til bestyrelsens drøftelse og stillingtagen.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Et bestyrelsesmedlem undrer sig over, at der i bilag 4a står at vikarer er indregnet i lønomkostninger.

> Det skyldes at udgifter til interne og eksterne vikarer opgøres forskelligt. Interne vikarer er med i lønbudget, mens eksterne vikarer er en del af driftsomkostninger.

Et bestyrelsesmedlem stiller spørgsmål til, hvorfor lønudgifter i 2026 er estimeret til 229.317.809 kr., mens det i 2027 er budgetteret lavere. Er det fordi, vikarernes løn var indregnet i 2026?

> Nej. Eksterne vikarer ligger i driftsomkostninger. Det skyldes manglende rettidig decentral planlægning og forbrug fra CFD's side, at udgifter til løn i 2026 bliver så høje. I 2026 har der fx været udbetalt ekstra overtidsbetaling. Det kan vi minimere til næste år ved at have flere medarbejdere, for hvem den faste timenorm sættes op. Dermed vil der være færre situationer med udbetalinger af løn til overarbejdstidssatsen, som det blev fremlagt under punktet om merarbejde/ overtidsbetaling.

Der bliver spurgt, om det betyder, at nogle medarbejdere dermed får et indtægtstab, og om det kan risikere at føre til, at nogle af dem vælger at stoppe.

> Det kan godt ske, men det er forventes ikke i stort omfang. CFD har ikke økonomi til at betale 50 % oven i timelønnen, så det er ikke en mulighed at undlade dette tiltag. Det samme gør sig gældende i kommunerne og på sammenlignelige tilbud.
>
> Og med dette følger også, at medarbejdere, der er fuldtidsansatte, ikke kan opleve den lønuretfærdighed, der kan være forbundet med, at deltidsansatte får højere løn end de fuldtidsansatte for det samme udførte arbejde. Hvilket med overtidsbetalingen til deltidsansatte er et scenarie, der er opstået med den nye dom om overtidsbetaling.

Beslutning: Bestyrelsen godkender budget 2027, likviditetsoversigt 2026-2030 og investeringsbudget 2026-2030.

6. Status på Ph.d.-arbejdet (orientering og drøftelse)

Natascha Søndergaard erhvervs-ph.d. og Ole Wøssner, chef for Rådgivning, Viden og Udvikling gennemgår punktet.

Natascha Søndergaard orienterer om, at ph.d.-projektet er lidt over halvvejs, med forventet aflevering af afhandling i december 2027. To ud af fire artikler til ph.d.-afhandlingen er skrevet og sendt til vurdering af publicering. Der er planlagt udenlandsophold i november 2026 i Toronto på Centre for Global Disability.

Feltarbejdet i projektet er blevet afholdt over foråret og sommeren 2026, og der er indsamlet interviews af 45-120 minutter med 27 personer med høretab, der har modtaget høreapparater igennem det offentligt sundhedssystem. Der er afholdt ni deltagerobservationer med syv deltagere, der er blevet fulgt i deres hverdagsliv. Dette store empiriske materiale er nu under bearbejdning.

De foreløbige indsigter fra feltarbejdet er centreret omkring begreberne: Forhandling på høreklinikker, hørearbejde og selvstyret rehabilitering.

Høretab og høreapparater kan skabe omfangsrige præmisser. Deltagere peger på, at de står alene og oplever tvivl om, hvordan man skal agere efter, at man har fået udleveret og tilpasset et høreapparat. Materialet peger på, at den enkelte person skal lære at ”samarbejde” med sit høreapparat, samt ”opdrage” sit netværk til, at de tager hensyn bl.a. i kommunikationen med personen med høretab. Materialet viser også, at der er en række relevante tilbud på høreområdet, men der er indikationer på, at der mangler sammenhæng.

Ole Wøssner orienterer om, at der fra Innovationsfonden er forventning om, at CFD på baggrund af forskningen skaber noget nyt. CFD ønsker på baggrund af ph.d.-en at skabe bedre hørerehabilitering, hvor der også er fokus på social rehabilitering. Til at bidrage i denne proces har CFD inviteret til en følgegruppe med deltagere, der både repræsenterer høreområdet, erhvervsområdet og handicapområdet. Første møde blev holdt d. 7. september. På mødet var der en del drøftelser om rehabiliteringsbegrebet, og at der på høreområdet er en anden tilgang til rehabilitering end eksempelvis på området for mobilitetshandicap. Der var også enighed om, at der er mange gode tilbud i Danmark, men muligvis en tendens til, at der mangler kendskab til de forskellige aktørers kendskab til hinandens arbejde. Følgegruppen fortsætter deres virke 1½ år efter ph.d.-ens afslutning.

Opsummering: Bestyrelsen tager orienteringen til efterretning og kvitterer for de indsigter, der er blevet præsenteret.

Oplæg fra Natascha og Ole bliver vedlagt som bilag til referatet.

7. CFD’s direktør går på pension med udgangen af maj/ juni måned 2027 (orientering og drøftelse)

Direktøren planlægger at gå på pension ved udgangen af maj/ juni 2027. Dette betyder, at der skal igangsættes en ansættelsesproces med henblik på ansættelse af ny direktør til Fonden CFD. Processen er planlagt så en fremtidig direktør vil kunne begynde i CFD den 1. juni 2027.

Bestyrelsesmødet i april 2027 bliver hermed den nuværende direktørs sidste bestyrelsesmøde.

Meddelelsen sker til bestyrelsen på nuværende tidspunkt, så der er god tid til at beslutte ansættelsesproces, jobprofil, kompetence- og erfarings- og uddannelseskrav og ansættelsesudvalg inden jobopslag først i februar 2027. Bestyrelsen beslutter endeligt vedr. dette på bestyrelsesmødet den 8. december.

Der planlægges med at forløbet starter med stillingsopslag primo februar 2027 og med en videre ansættelsesproces frem til medio marts 2027. Forventningen er, at der kan indstilles en kandidat til foretræde for bestyrelsen ved bestyrelsesmødet i april 2027. Bestyrelsens skal efter dette tage endelig stilling til ansættelsen af den fremtidige direktør i CFD jf. vedtægterne for Fonden CFD.

Frem mod bestyrelsesmødet den 8. december 2026 bliver der udfærdiget forslag til job-, kompetence- og stillingsprofil. Bestyrelsesforpersonen har i samarbejde med administrations- og økonomichefen opgaven med at indhente synspunkter og perspektiver fra bestyrelsen til brug for

job-, kompetence- og stillingsprofilen. Dette kan gøres ved skriftlig tilbagemelding til bestyrelsesforpersonen – fra bestyrelsen inden **d. 2. november 2026**.

Bestyrelsesforpersonen og CFD overvejer at benytte det rekrutteringsbureau, der blev brugt ved ansættelse af de to sidst ansatte chefer. Der var gode erfaringer med rekrutteringsprocessen af nuværende chef for Sociale Tilbud og chef for Administrationen.

Bemærkninger fra bestyrelsen:

Der er sendt skriftlig bemærkning fra Jackie Lehmann Hansen, der giver sin opbakning til forløbet, som det er beskrevet i bilaget til dette møde.

Der udtrykkes opbakning til processen, som den er beskrevet i bilag 7 og gennemgået på mødet.

Et bestyrelsesmedlem udtrykker forståelse for direktørens beslutningen om at gå på pension, men siger også, at det bliver ærgerligt at skulle sige farvel.

Der opfordres til, at der sidder en leder fra det decentrale niveau med i ansættelsesudvalget. En der har blik for om kandidaten evner at nå hele vejen ud i organisationen. Eventuelt kunne der nøjes med én repræsentant fra bestyrelsen.

> Forpersonen tager det til efterretning. Til mødet i december skal der endeligt besluttes et ansættelsesudvalg.

Et bestyrelsesmedlem ønsker, at der reflekteres over om, det skal være en kandidat indefra eller udefra.

> Forpersonen bemærker, at det er vigtigt, at vi får et grundigt billede af, hvad vi leder efter og at prioritere i det, så det ikke stritter i mange retninger. Der samles også input fra medarbejdere i CFD gennem Hovedsamarbejdsudvalget.

Der bliver spurgt om en måneds overlevering ikke er for kort i en direktørstilling.

> Forpersonen svarer, at der er fordele og ulemper ved en lang og kort overlevering. Det kan godt blive svært for den nye direktør at træde til, hvis der er en for lang overlevering.

Der bliver spurgt om, der i CFD er orienteret om, at direktøren går på pension.

> Direktøren svarer, at organisationen bliver orienteret dagen efter dette møde.

Forperson afslutter punktet ved at orientere om, at nu hvor bestyrelsen har givet sin opbakning vil han kontakte rekrutteringsbureauet og igangsætte processen.

Opsummering: Bestyrelsen bakker op om den foreslåede proces for ansættelse af ny direktør. Medlemmer i bestyrelsen er opmærksomme på, at de inden den 2. november, til bestyrelsesforpersonen, kan videregive deres synspunkter og perspektiver til brug for job-, kompetence- og stillingsprofilen.

8. Meddelelser fra direktøren for CFD (skriftlig orientering)

Ingen kommentarer til meddelelsesarket.

9. Diverse referater (orientering)

Referat fra HU-mødet den 8. september eftersendes.

10. Eventuelt (orientering)

Alle bestyrelsesmedlemmer vil blive kontaktet af CFD's kommunikationsmedarbejdere, som laver bestyrelsesportrætter, der lægges på CFD's intranet.