

# REFERAT Hovedudvalget d. 10-12-2025

**Mødedato** Onsdag d. 10. december 2025 kl. 08:00

**Mødested** Mødelokalerne Gisselfeld A + B

**Mødedeltagere** Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jørgen Lyngså  
Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm Vahlers, Stine Baad  
Clausen, Anja Elfriede Johansson, Bente Østrup Olsen, Emil Lehmann  
Lindegård, Katrine Dalgaard Salkola, Holger Spangsberg  
Kristiansen, Christina Storm, Dina Milword Lorentzen, Julie  
Randrup, Pia Kammergaard Pedersen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - 5 min.....	3
Godkendelse af referat - 5 min.....	4
Orientering   Status på reformerne - 10 min.....	5
Orientering   Program til Hovedudvalgets 12:12 seminar 22. + 23. januar 2026 - 10 min.....	7
Årshjul   Drøftelse   Lønpolitikken - 20 min.....	8
Orientering   Det kommunale beredskab - 15 min.....	10
Drøftelse   Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 - 60 min.....	12
Beslutning   Drøftelse af fratrædelsessamtaler - 20 min.....	18
Drøftelse   Anvendelse af Nordisk Krisekorps - 10 min.....	20
Drøftelse   Evaluering af årlig arbejdsmiljødag 6. november 2025 - 15 min.....	21
Meddelelser - 10 min.....	23
Drøftelse   Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min.....	25

## **Punkt 79: Godkendelse af dagsorden - 5 min.**

81.38.04-A00-6-24

### **Indstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

### **Beslutning**

Dagsordenen inkl. tillægsdagsordenen blev godkendt.

Ledelsesrepræsentant Pia Kammersgaard Pedersen er fratrukket sin stilling og er derfor ikke længere medlem af Hovedudvalget. Direktionen udpeger en ny ledelsesrepræsentant.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

## Punkt 80: Godkendelse af referat - 5 min.

81.38.04-A00-6-24

### Indstilling

Godkendelse af referatet fra Hovedudvalgsmødet den 22. oktober 2025.

### Beslutning

Referatet blev godkendt med tilføjelse af nedenstående tekst til punkt 77 - Meddelelser.

*Tekst fra referatet:*

- *Hovedudvalget ønsker på kommende møde at drøfte følgende retningslinjer:*
  - *"Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ansatte i Faxe Kommune" (gældende fra 1. juli 2007).*
    - *Problematikken er, at der ikke kan optjenes flexetid i forbindelse med kursusvirksomhed, og at retningslinjen ikke tager højde for selvtilrettelagt arbejdstid*

Tilføjet tekst:

Når retningslinjen skal drøftes igen er det vigtigt at være opmærksom på, at den er fra 2007 og dermed fra en tid før de nye regler om tidsregistrering, som trådte i kraft pr. 1. juli 2024.

Der bør også være en opmærksomhed i forhold til Aftale om kompetenceudvikling (KL og Forhandlingsfællesskabet O.15). Hvis det af denne fremgår, at ledelsen skal sikre rammer og betingelser for kompetenceudvikling, betyder det:

- Er det pålagt kompetenceudvikling, skal arbejdsgiver betale alt.
- Er det derimod aftalt kompetenceudvikling, skal alt aftales; tid, kørselsgodtgørelse, bøger, m.v.

Ovenstående input kan bruges til forarbejdet med retningslinjen inden den drøftes på næste Hovedudvalgsmøde i februar 2026.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

# Punkt 81: Orientering | Status på reformerne - 10 min.

81.38.04-A00-6-24

## Indstilling

Som besluttet på Hovedudvalgsmødet den 22. oktober 2025, indføres der et fast dagsordenspunkt med status på reformerne.

## Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- tager orienteringen til efterretning
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

## Beslutning

Direktør Morten Just gav på mødet en status på reformerne.

### Sundhedsreformen

De berørte områder af Sundhedsreformen er: akut-sygeplejen, en del af kommunens midlertidige pladser, (sundheds og omsorgspladser), den specialiserede rehabilitering, patientrettet forebyggelse samt avanceret genoptræning

Myndighedsansvaret overgår ubetinget til regionen pr. 1. januar 2027. Vi kan indgå en aftale med regionen, om at drifte opgaverne på vegne af regionen i en periode. Regionen har beslutningskompetencen og kan pålægge kommunen at drifte opgaven i op til to år.

Dialogen med regionen er gået i gang og opfattelsen er, at de er lydhøre og samarbejdsvillige.

Akut-sygeplejen overgår til regionen pr. 1. januar 2027 med base i Akut-sygehusene.

Patientrettet forebyggelse ønsker regionen, at vi drifter, hvilket giver god mening.

I forhold til Kildebo, overgår den rehabiliterende rehabilitering til regionen – og dermed også Kildebo. Det er vurderingen, at Kildebos fremtidige udvikling bedst sikres, hvis både myndighedsansvar og driftsansvar samles hos regionen.

I forhold til de midlertidige pladser hos Grøndalshusene melder Regionen, at de ønsker at kommunen drifter dette videre i 2-3 år.

De her scenarier skal drøftes politisk i regionen og igen i kommunerne i februar. Herefter vil der ske en endelig godkendelse i regionsrådet i marts 2026.

Der skal laves horisontale samarbejdsaftaler for de opgaver, vi drifter for regionen, som gør, at opgaverne ikke skal i udbud. Vi kender ikke de endelige rammer for disse aftaler (kvalitetsstandarder + økonomien). Regionens tilgang ift. økonomien er, at man starter, hvor man sluttede. Dvs. at der ikke flyttes rundt på opgaver og økonomi. Planen er, at der på sigt skal sikres et ensartet niveau i hele regionen – det vil medføre flyt af ressourcer, formentlig i vores retning.

Medarbejdere der flyttes, bliver omfattet af reglerne om virksomhedsoverdragelse – medarbejderne flytter med opgaven. For at kunne flytte en medarbejder, skal de i dag bruge en overvejende del af deres tid på opgaver der flyttes til regionen.

### Estimat

Ca. 4 årsværk bruges i dag på akutsygeplejen i Faxe Kommune (forventning er, at ingen bliver overdraget, da de ikke overvejende arbejder med opgaver der flyttes til regionen)

Stort set alle på Kildebo er omfattet og der vil ske en flytning af disse medarbejdere. Medarbejdernes nuværende vilkår flytter med over til regionen. Der bliver en ønskeproces for medarbejderne, men vi er ikke forpligtet til at følge den. Der kommer en formel høring og ønskeproces som en del af dette.

Rehabiliteringscenter Grøndal og den patientrettede forebyggelse, fortsætter forventeligt i Faxe Kommune grundet aftale med regionen, der har myndighedsansvaret. Dog skal de økonomiske rammer for aftalen på plads før en aftale kan indgås. Den kendes ikke på nuværende tidspunkt.

### **Anden runde af Beskæftigelsesreformen**

Center for Beskæftigelse får en runde to i forhold til at indhente besparelser. Centret er på forkant med opgaven og har bl.a. indført intelligent ansættelsesstop.

Hovedudvalget opfordrer i forhold til sådanne kommende besparelser til, at centercheferne snakker sammen, og afdækker muligheden for at overflytte medarbejdere hvor det er muligt, hvis kompetencerne matcher. Dette svarer til processen ifm. første rundes besparelser.

Hovedudvalget er hermed blevet orienteret og har fået en status på reformerne.

Fraværende: Vibeke Flintholm Vahlers

# Punkt 82: Orientering | Program til Hovedudvalgets 12:12 seminar 22. + 23. januar 2026 - 10 min.

81.38.04-G20-5-25

## Indstilling

På sidste Hovedudvalgsmøde blev der nedsat en arbejdsgruppe der skal stå for den konkrete planlægning og udvikling af programmet for det kommende seminar. Arbejdsgruppen består af Holger Spangsberg Kristiansen, Lissie Lina Andréa, Stine Baad Clausen samt sekretær for Hovedudvalget Christina Storm.

Arbejdsgruppen har udarbejdet følgende overordnede program:

- Evaluering af Hovedudvalgets samarbejde
  - Hvad fungerer godt og hvad skal fastholdes?
  - Hvilke områder skal vi have særligt fokus på fremover?
- Besøg af vores nye borgmester
  - Kort oplæg fra Mikkel Dam om hans tanker og forventninger til de kommende fire år
  - Dialog mellem Mikkel Dam og Hovedudvalget om arbejdsmiljø og det fremtidige samarbejde
- Hovedudvalgets strategiplan
  - Tilbageblik på strategiplanen 2024-25
  - MED-aftalen – hvad var intentionen med den?
  - MED-systemets rolle i Faxe Kommune i forhold til at skabe følgeskab, ejerskab og engagement
  - Udarbejdelse af ny/opdateret strategiplan for Hovedudvalget

Programmet afhænger af borgmesterens kalender, som der på nuværende tidspunkt ikke er fuldt overblik over.

Det forventes, at ny medarbejder fra enheden Organisation & Udvikling i Stab for HR & Sekretariat der starter 5. januar 2026 vil stå for faciliteringen af seminaret.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at orienteringen tages til efterretning

## Beslutning

Der blev på mødet orienteret om, at aftalen med borgmester Mikkel Dam er faldet på plads.

Det blev drøftet, at det kunne være hensigtsmæssigt at foretage et tilbageblik på den nuværende strategiplan med henblik på at vurdere, om der er behov for en ny strategiplan, og i givet fald hvilken retning og substans denne bør have.

Der blev fremsat forslag om at skabe et samlet overblik over gældende politikker og retningslinjer. Det blev bemærket, at opgaven vurderes at være omfattende. Der var enighed om, at arbejdet eventuelt kan indarbejdes i en revideret strategiplan som en opgave, der arbejdes videre med i 2026.

Det blev præciseret, at politikker og retningslinjer, som er politisk besluttede, ikke kan ændres uden politisk godkendelse.

Der var enighed om, at overblikket kun skal omfatte politikker og retningslinjer på arbejdsmiljøområdet, og at det af overblikket skal fremgå hvilke der er politisk besluttede.

Der arbejdes videre med det fremlagte udkast til program for 12:12-seminaret.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

## **Punkt 83: Årshjul | Drøftelse | Lønpolitikken - 20 min.**

81.15.00-A26-1-22

### **Indstilling**

Jf. Hovedudvalgets årshjul skal lønpolitikken drøftes hvert år i december måned - lønpolitikken er vedlagt som bilag 1.

Retningslinjen for lønforhandling er gældende fra januar 2025 - se bilag 1. Retningslinjen beskriver processen for lønforhandling, og skal forstås som en konkretisering og udbygning af den eksisterende lønpolitik. Formålet er, at sikre en ensartet og systematisk tilgang til lønforhandlingsprocessen i hele organisationen.

Der ønskes på mødet en drøftelse af hvordan den nye retningslinje har fungeret i praksis.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

- hvordan den nye retningslinje for lønforhandling har fungeret i praksis
- hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

### **Beslutning**

Der er generelt en oplevelse af, at den nye retningslinje for lønforhandling fungerer som et anvendeligt redskab og har bidraget til øget gennemsigtighed og struktur i lønforhandlingsprocessen.

Det blev drøftet, at der er behov for et kompetenceløft blandt nogle ledere i forhold til lønforhandling. Der var enighed om, at lederne i højere grad skal klædes på til opgaven.

Medarbejdersiden i Hovedudvalget pegede på, at anvendelsen af engangsbeløb frem for varige lønstigninger flere steder opleves som en udfordring, da det kan hæmme den langsigtede lønudvikling i kommunen.

Det blev samtidig fremhævet, at enkelte lønforhandlinger denne gang har været mere kreative end tidligere, fx i form af aftaler om ekstra ferie, hjemmearbejde eller andre vilkår. Dette blev oplevet positivt.

Flere steder er lønforhandlingerne blevet udskudt til efteråret, da budgetterne ikke har været kendt i foråret. Dette blev drøftet som en udfordring.

Der blev peget på et ønske om øget dialog og koordinering på tværs af centrene for at undgå for store forskelle i praksis, samtidig med at der tages højde for lokale forhold.

HR-chefen kvitterede for de positive tilbagemeldinger og tilkendegav, at Stab for HR & Sekretariat arbejder med et ønske om at styrke ledernes kompetencer gennem ledertræning, hvor lønforhandling kan indgå som et tema.

Der blev orienteret om, at et nyt EU-regelsæt træder i kraft pr. 1. juni, som stiller krav om beskrivelse af medarbejdergrupper med henblik på sammenlignelighed på tværs.

Der blev rejst en problemstilling vedrørende lønniveauet ved nyansættelser, hvor der flere steder opleves et pres for at tilbyde højere løn. Dette kan medføre et efterfølgende behov for lønløft til eksisterende medarbejdere for at undgå oplevelser af uretfærdighed.

Det blev desuden drøftet, at chefforum og direktion kan have en rolle i at fremme en mere åben dialog om forhandling af andre vilkår end løn, fx ekstra fridage. Der blev givet udtryk for et ønske om større transparens på dette område.

### **Tidspunkt for lønforhandling**

Det blev drøftet, at usikkerhed om forholdet mellem lokale lønforhandlinger og overenskomstforhandlinger kan medføre tilbageholdenhed hos ledere.

Formanden orienterede om erfaringer fra en anden kommune, hvor lønforhandlingerne er flyttet til efteråret, hvilket har givet et bedre overblik ift. lønsummen, end når det foregår om foråret. Samtidig blev der peget på mulige udfordringer

ved et senere tidspunkt, herunder risiko for indkøbs- og ansættelsesstop sidst på året.

Der var enighed om, at spørgsmålet om tidspunktet for lønforhandling bør drøftes yderligere.

## **Opfølgning**

Emnet sættes på dagsordenen igen med henblik på en principiel drøftelse af fordele og ulemper ved tidspunktet for lønforhandlinger.

Punktet behandles på Hovedudvalgets møde i februar 2026.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

## **Bilag**

Bilag 1 - Lønpolitik

Bilag 2 - Retningslinje for Lønforhandling

## **Punkt 84: Orientering | Det kommunale beredskab - 15 min.**

81.38.04-A00-6-24

### **Indstilling**

Det aktuelle, nationale risikobillede medfører øgede krav til kommunernes beredskabsplanlægning. Set i lyset af, at vi som kommune opfordres til at kunne opretholde et 3-dages beredskab, er kommunerne udfordret. På mødet gives en orientering om håndteringen.

Styrelsen for Samfundssikkerhed under Ministeriet for Sikkerhed er meget opmærksom på de kommunale behov og usikkerheder overfor prepping og andre nødvendige tiltag. Styrelsen rådgiver om forebyggelse og håndtering af de trusler og hændelser, som kommunerne står over for, herunder også på cyber- og informationssikkerhedsområdet.

KL understøtter kommunerne med vejledning og rådgivning. Ved eksempelvis et forsyningssvigt på vand eller elektricitet skal der straks rettes et særligt fokus mod beboere i kommunale botilbud, på plejehjem samt sårbare borgere i eget hjem.

Faxe Kommunes forberedende indsats med prepping er beskrevet i vedlagte notat - se bilag 1.

Ansvarlig for beredskabet, Ib Østergaard Rasmussen deltager under punktet.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- tager orienteringen til efterretning
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

### **Beslutning**

Den ansvarlige for beredskabet, Ib Østergaard Rasmussen, deltog under punktet. Det præsenterede oplæg er vedlagt sagen som bilag 2.

Beredskabsopgaven er aktuelt forankret i Stab for HR & Sekretariat. Der oprettes snarest en stilling som beredskabskoordinator, ligeledes placeret i Stab for HR & Sekretariat. En af hovedopgaverne vil være planlægning og gennemførelse af beredskabsøvelser samt udarbejdelse af planer for særligt sårbare borgere i kommunen.

Der har løbende været afholdt møder med Midt- og Sydsjællands Brand og Redning (MSBR), som har været vurderet som givende for det samlede beredskabsarbejde.

I den nærmeste fremtid etableres en hjemmeside, hvor kommunens overordnede beredskabsplan samt beredskabsplaner på institutionsniveau vil være tilgængelige.

Hvert af kommunens centre og stabe er repræsenteret i beredskabsgruppen ved én medarbejder. Sammensætningen fremgår af bilag 2, side 4.

Kommunen er medlem af Virksomhedsberedskabet, som er et landsdækkende netværk af private virksomheder og offentlige aktører, der kan aktiveres i tilfælde af nationale kriser for at sikre en hurtig og koordineret indsats. Kommunen er blandt de få kommuner, der aktuelt er medlem.

Det overordnede beredskabsprincip er, at borgerne som udgangspunkt skal kunne klare sig selv, mens kommunen har et særligt ansvar for vejledning samt for borgere i udsatte og sårbare grupper.

Der blev orienteret om forskellen mellem beskyttelsesrum og sikringsrum. Kommunen råder over tre beskyttelsesrum samt ti, der ikke længere er funktionsdygtige. Sikringsrum omfatter kældre forskellige steder i kommunen. Kommunen skal inden jul indberette status på beskyttelsesrum og sikringsrum.

Det blev endvidere oplyst, at kommunaldirektøren har en lamineret udgave af kommunens overordnede beredskabsplan til brug i situationer uden adgang til strøm og IT-systemer. Kommunaldirektøren er sikkerhedsgodkendt hos PET.

Hovedudvalget tog orienteringen om det kommunale beredskab og status på opgaven til efterretning.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

## **Bilag**

Bilag 1 - Notat - Prepping og kort status på situationen i Faxe Kommune - 11.9.2025

Bilag 2 - Oplæg - Det kommunale beredskab - Hovedudvalgsmøde 10. december 2025

## **Punkt 85: Drøftelse | Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 - 60 min.**

87.05.10-P00-1-25

### **Indstilling**

Under dette punkt gives der en detaljeret gennemgang og bearbejdning af resultaterne fra Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 (APV 2025).

Den psykiske APV 2025's spørgsmål (Udover dem der omhandler "Stress og trivsel", "Konflikter på arbejdspladsen" og "MUS-samtalen") falder ind under følgende 11 temaer:

- Indflydelse og udviklingsmuligheder i dit arbejde
- Indholdet af dit arbejde
- Mulighederne for at udføre dine arbejdsopgaver
- Forudsigelighed i arbejdet
- Arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav i arbejdet
- Samarbejdet med dine nærmeste kolleger på din arbejdsplads
- Din nærmeste leder på din arbejdsplads
- Tillid, retfærdighed og samarbejde på din arbejdsplads
- Større forandringer på din arbejdsplads
- Dit arbejde og din arbejdsplads
- Samspillet mellem dit arbejde og dit privatliv

Se bilag 1 for rapporten med de samlede resultater for den psykiske APV og trivselsevaluering 2025 for hele Faxe Kommune.

Den fysiske del af APV'en er opbygget sådan, at spørgsmål og kategorier varierer alt efter, hvilken faggruppe (eks. kontoransatte, undervisere, eller park- og vejansatte), der udgør størstedelen af den enkelte arbejdsplads' medarbejdergruppe. En kort præsentation af tendenserne fra den fysiske APV på overordnet niveau gives på mødet. Rapporter fra den fysiske APV fordelt pr. faggruppe er vedlagt sagen som bilag 2-10.

I det følgende vil vi kort fremhæve de væsentligste punkter for hver af de fire områder, der udgør en del af analysen af APV 2025 (Se bilag 11 for den samlede analyse for hele Faxe Kommune):

1. Ressource- og risikoområder
2. Omfanget og hyppigheden af stress
3. Omfanget og karakteren af krænkende handlinger
4. Omfanget og brugen af MUS-samtaler

Der inddrages løbende resultater fra 2022 for at kunne sammenligne udviklingen, hvor det er muligt. Overordnet set er der i 2025 en lille fremgang på tværs af næsten alle temaer i kommunen, sammenlignet med 2022.

### **1. Ressource- og risikoområder**

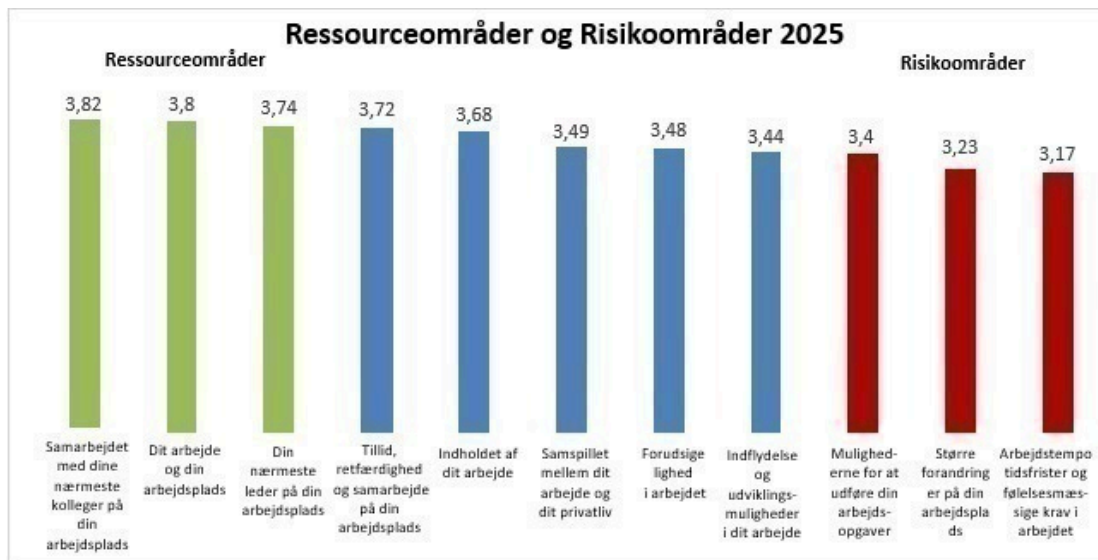
Ligesom i 2022 har Faxe Kommune bearbejdet den store mængde APV-data og fremhæver her de tre temaer, der har scoret højest (ressourceområderne) og de tre temaer, der har scoret lavest (risikoområderne). Ressourceområderne fortæller noget om, hvad der fungerer godt for de ansatte i Faxe Kommune, hvor risikoområderne fortæller noget om, hvor der er plads til udvikling.

De tre ressourceområder er:

- Samarbejdet med dine nærmeste kolleger på din arbejdsplads
- Dit arbejde og din arbejdsplads
- Din nærmeste leder på din arbejdsplads

De tre risikoområder er:

- Arbejdstempo, tidsfrister og følelsesmæssige krav i arbejdet
- Større forandringer på din arbejdsplads
- Mulighederne for at udføre dine arbejdsopgaver

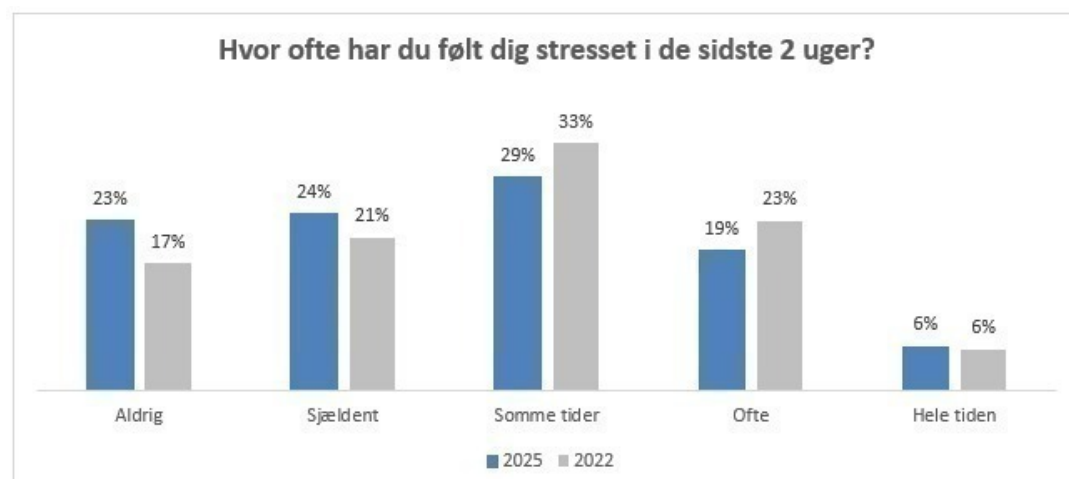


Figur 1. Oversigt over de tre højest og tre lavest scorede undertemaer, fra alle ansattes besvarelser, samt de 5 mellemliggende undertemaer

## 2. Omfanget og hyppigheden af stress

Dette afsnit drejer sig om de ansattes besvarelse af spørgsmålet om, hvor ofte de har følt sig stresset i løbet af de sidste to uger op til deres besvarelse af APV 2025. Der trækkes to hovedpointer frem:

- 78 procent af alle ansatte i Faxe Kommune har oplevet stress i et eller andet omfang i løbet af de sidste to uger op til APV 2025 besvarelsen. Selvom stressniveauet er faldet siden 2022, hvor 83 procent havde oplevet dette, er det stadigvæk et væsentligt opmærksomhedspunkt, der skal arbejdes med.
- Det er i denne sammenhæng værd at bemærke, at den største kilde til stress fortsat er arbejdet. I den aktuelle måling angiver 63 % arbejdet som primær årsag, mens 31 % peger på både arbejde og privatliv. Mønstrer er det samme som i 2022, hvor 65 % angav arbejdet alene, og 31 % angav både arbejdsliv og privatliv som årsag.



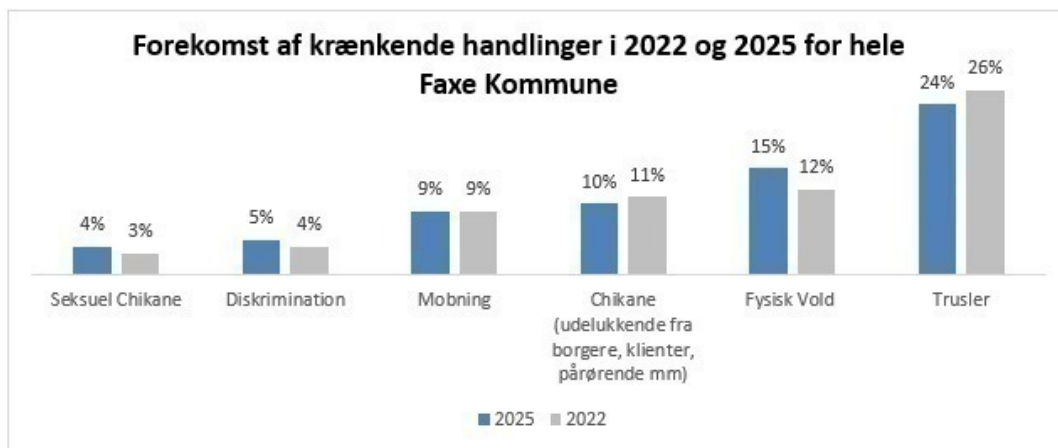
Figur 2. Andelen af ansatte der har følt sig stresset i de sidste 2 uger op til APV-besvarelsen. I 2025 er resultaterne lig 101 %, så der er afrundet til én decimal

## 3. Omfanget og karakteren af krænkende handlinger

Temaet ”Konflikter på arbejdspladsen” indeholder i APV 2025 følgende krænkende handlinger:

- Trusler
- Fysisk vold
- Mobning
- Chikane (Udelukkende fra borgere, klienter og pårørende mm.)
- Diskrimination
- Seksuel chikane

De ansatte bliver bedt om at svare på, hvor ofte de, inden for de seneste 12 måneder, har oplevet en af disse handlinger, samt hvem der i så fald stod bag handlingen.



Figur 3. Andelen af krænkende handlinger der er forekommet for de ansatte i hele Faxe Kommune i 2022 og 2025

Der er stor forskel på, hvor ofte de forskellige handlinger forekommer og der ses et tydeligt billede af at det er "Trusler" der er størst forekomst af.

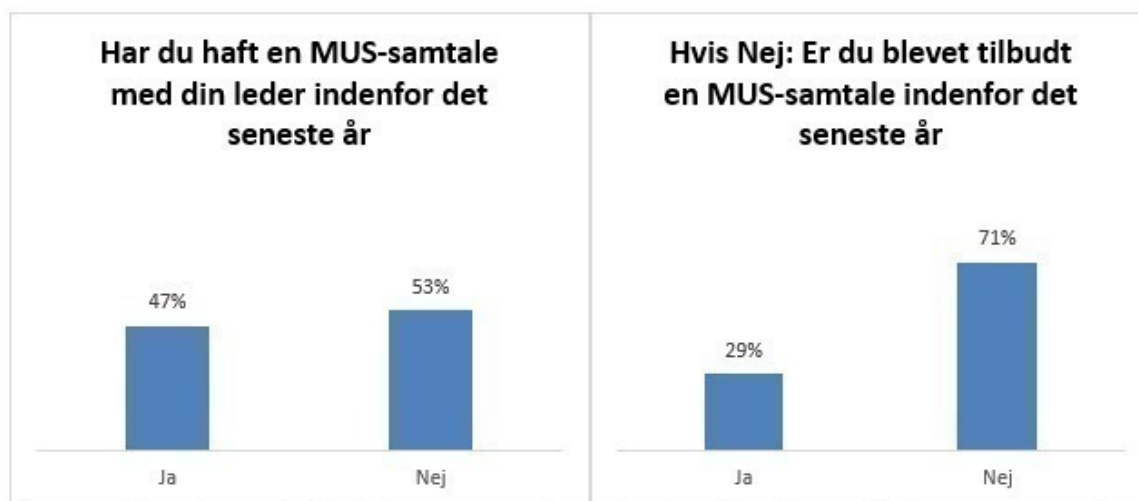
Hvis vi dykker ned i handlingerne ser vi, at:

- Omkring hver fjerde af de ansatte giver til kende, at de har oplevet "Trusler" indenfor det seneste år
- Hver syvende ansatte har oplevet at blive udsat for "Fysisk vold"
- Cirka hver tiende ansatte har oplevet "Mobning" og/eller "Chikane"

Det er her en væsentlig pointe, at de fleste krænkende handlinger kommer fra borgere, klienter, pårørende mm. Dette med undtagelse af kategorien "Mobning", hvor 78 % af tilfældene stammer fra kolleger og ved "Diskrimination" hvor det er 65 % af tilfældene der stammer fra kolleger.

#### 4. Omfanget og brugen af MUS-samtalen

Siden 2022 er der tilføjet et tema om afholdelsen af Medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Der spørges indtil, om den ansatte har haft en MUS, er blevet tilbudt en MUS, samt hvordan den ansatte oplevede, at der blev fulgt op på samtalen.



Figur 5. Andelen af ansatte der har haft en MUS-samtale med en leder indenfor det seneste år i hele Faxe Kommune

Figur 6. Andelen af ansatte i hele Faxe Kommune, der ikke har haft en MUS-samtale indenfor det seneste år, men er blevet tilbudt en

Graferne viser, at under halvdelen af de ansatte, på tværs af organisationen, ikke har haft eller er blevet tilbudt en MUS-samtale.

I Faxe Kommune er der på nuværende tidspunkt lanceret et nyt MUS-koncept, der understreger nødvendigheden af, at det er lederens ansvar at tilbyde en årlig MUS-samtale. Håbet er, at dette koncept kan danne grobund for, at kommunen bliver bedre til at afholde og følge op på MUS-samtaler.

#### Stab for HR & Sekretariat's anbefalinger til mulige fokusområder

I bestræbelsen på at adressere de udfordringer som APV 2025 peger på, præsenteres her seks anbefalinger til mulige fokusområder for at fremme trivlsen i organisationen:

1. **Reducer stress og arbejdspress:** Indfør realistiske deadlines, tydelig arbejdsfordeling og træning i stresshåndtering.
2. **Forebyg og håndter krænkende handlinger:** Etabler klare procedurer mod trusler, mobning og vold og skab en inkluderende kultur.
3. **Styrk MUS- og LUS-samtalen:** Sikre årlige samtaler for alle medarbejdere med fokus på kvalitet og opfølgning.
4. **Fokus på ledelse og samarbejde:** Udnyt lederens styrker og fortsæt den gode udvikling, så der skabes yderligere dialog mellem ledere og medarbejdere for bedre trivsel.
5. **Kommunikation og opfølgning:** Del APV-resultater og handleplaner med alle medarbejdere og følg løbende op på effekten.
6. **Den gode historie:** Hav fokus på det der fungerer i Faxe Kommune, særligt med henblik på ressourceområderne, der for medarbejderne i høj grad handler om godt samarbejde.

Udviklingskonsulent Anne Sofie Hougaard Mühlbach deltager under punktet.

## Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter:

- resultaterne fra Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025
- om der er behov for generelle indsatser/handlinger fra Hovedudvalget som følge af Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025
- hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

## Beslutning

Hovedudvalgets fokus for drøftelsen var, om resultaterne af APV'en giver anledning til særlige opmærksomhedspunkter eller handlinger for Hovedudvalget.

Udviklingskonsulent Anne Sofie Hougaard Mühlbach deltog under punktet. Det oplæg, der blev præsenteret på mødet, er vedlagt sagen som bilag 12.

## Deling af resultater

Som på forrige Hovedudvalgsmøde blev deling af resultaterne drøftet, idet flere oplever uklarhed om tidspunktet for hvornår der gives mulighed for at se resultaterne. Der blev opfordret til, at medarbejdere, som ikke lykkes med at få adgang til resultaterne via deres leder, kan gå videre til lederens leder.

Stab for HR & Sekretariat noterede, at der fremadrettet skal sikres langt større tydelighed om, hvornår og hvordan resultaterne deles til kommende evalueringer.

## Krænkende handlinger

De hyppigst rapporterede hændelser vedrører borgerrelaterede trusler og fysisk vold samt kollegial mobning og diskrimination.

Det fremgår ikke af resultaterne, om der er blevet taget hånd om de konkrete udfordringer. Dette tages med i det videre arbejde og overvejes indarbejdet som spørgsmål i kommende APV'er.

Der findes allerede relevant og brugbart materiale og retningslinjer på intranettet vedrørende vold og trusler samt krænkende handlinger.

Hovedudvalget gav på mødet tydeligt udtryk for, at der i Faxe Kommune er nultolerance over for mobning.

## MUS-samtaler

Under halvdelen af medarbejderne er blevet tilbudt MUS-samtale. Det fremgår, at medarbejdere, som har haft MUS-samtale, oplever at samtalerne er givtige.

Det blev drøftet, at implementeringen af det nye MUS-koncept forventes at kunne øge antallet af gennemførte MUS-samtaler i fremtiden.

Der arbejdes aktuelt på en løsning for opbevaring af MUS-skemaer.

Hovedudvalget har en klar forventning om, at antallet af afholdte MUS-samtaler forbedres markant frem mod næste APV. Direktionen sætter et punkt om MUS-samtaler på dagsordenen i Chefforum, for den vej at sikre en formidling videre ned i ledelseskæden.

I den forbindelse blev der peget på et behov for et samlet blik på mellemlidergruppen, herunder arbejdsvilkår og rammer. Det blev fremhævet, at mellemliderne oplever høje og komplekse krav, og at der er behov for at styrke deres vilkår og kompetencer.

## **Fysisk APV**

Der blev givet en introduktion til den fysiske APV, som ikke tidligere har været fremlagt eller drøftet i Hovedudvalget.

En indendørs temperatur på 19 grader blev nævnt, som et opmærksomhedspunkt og bør genoptages. Dårligt indeklima blev blandt andet relateret til støv, hvilket kan hænge sammen med reduceret rengøring. Der blev peget på et behov for at hæve rengøringsniveauet.

## **Opsamling**

- Der har på mødet været en grundig gennemgang af APV'ens resultater med mulighed for at bidrage med input.
- Hovedudvalget er tilfreds med den høje svarprocent.
- APV'en er anonym, hvilket vurderes at bidrage væsentligt til den høje svarprocent. Hovedudvalget ønsker fortsat, at APV'en gennemføres anonymt.
- Hovedudvalget har en forventning om, at antallet af afholdte MUS-samtaler skal forbedres. Direktionen sætter et punkt om MUS-samtaler på Chefforum, for den vej at sikre en formidling videre ned i ledelseskæden. Resultatet forventes markant forbedret til næste APV.
- Det blev understreget, at oplevelser af krænkelse, mobning eller lignende ikke bør håndteres via APV'en alene. Medarbejderne opfordres til at kontakte deres leder straks efter en oplevet krænkende handling.
- Det blev fremhævet, at lederne skal være klædt på til at håndtere situationer i forbindelse med vold og trusler samt krænkende handlinger, hvilket kan pege på et behov for en form for ledertræning.
- Der blev gjort opmærksom på, at der eksisterer retningslinjer for vold og trusler samt krænkende handlinger. Hvis den krænkede ikke ønsker at stå frem, kan retningslinjerne anvendes som grundlag for dialog og handling på arbejdspladsen.

Fraværende: Vibeke Flintholm Vahlers

## **Bilag**

Bilag 1 - Faxe Kommune total - Psykisk APV og trivselsevaluering 2025

Bilag 2 - Fysisk APV 2025 - Daginstitution - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 3 - Fysisk APV 2025 - Døgn og Hjemmepleje - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 4 - Fysisk APV 2025 - Kontor - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 5 - Fysisk APV 2025 - Læger - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 6 - Fysisk APV 2025 - Park og Vej - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 7 - Fysisk APV 2025 - Restaurant - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 8 - Fysisk APV 2025 - Rengøring - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 9 - Fysisk APV 2025 - Servicemedarbejder - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 10 - Fysisk APV 2025 - Undervisning - Total Faxe Kommune - med åbne kommentarer

Bilag 11 - Analyse af Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 i Faxe Kommune

Bilag 12 - Oplæg - Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 - Hovedudvalgsmøde 10. december 2025

## **Punkt 86: Beslutning | Drøftelse af fratrædelsessamtaler - 20 min.**

81.14.20-P05-1-23

### **Indstilling**

Hovedudvalget besluttede på sidste møde, at der på dette møde skal gennemføres en drøftelse af, om fratrædelsessamtalerne fortsat skal anvendes og i givet fald i hvilken form.

Drøftelsen kan med fordel tage afsæt i følgende spørgsmål:

- Hvad er formålet med konceptet?
- Hvor tidskrævende er opgaven - for de enkelte ledere og for Stab for HR & Sekretariat?
- Hvilken værdi har data fra fratrædelsessamtalerne, og hvordan kan de anvendes?
- Findes der alternative måder at indhente samme viden på?
- Kan tilsvarende indsigter opnås gennem drøftelser i TRIO?

Hvis Hovedudvalget anbefaler, at fratrædelsessamtalerne ikke bør videreføres, vil formanden på vegne af Hovedudvalget bringe anbefalingen med tilhørende begrundelser, videre til Økonomiudvalget.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- beslutter om de vil anbefale, at fratrædelsessamtalerne videreføres eller ej
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

### **Beslutning**

Det blev drøftet, at fratrædelsessamtaler anvendes forskelligt i organisationen, idet de gennemføres nogle steder og ikke andre. Hovedudvalget drøftede, om konceptet fortsat skal anvendes i sin nuværende form, om det bør redefineres og genudrulles, eller om der er behov for en ændret form.

Flere gav udtryk for, at de tidligere har været positive over for konceptet, men at opbakningen er blevet mindre, blandt andet fordi Stab for HR & Sekretariat ikke har tilstrækkelige ressourcer til systematisk opsamling og anvendelse af den indhentede viden. Manglende anvendelse af data udfordrer oplevelsen af, at fratrædelsessamtalerne giver tilstrækkelig værdi.

Det blev fremhævet, at fratrædelsessamtaler i mindre grad opleves som meningsfulde ved enkeltstående fratrædelser. Samtidig blev det påpeget, at en reaktiv anvendelse først efter flere fratrædelser kan være for sent i forhold til at forebygge yderligere afgang.

Det blev foreslået at anvende fratrædelsessamtaler mere målrettet og i sammenhæng med andre indikatorer, herunder medarbejderomsætning og sygefravær. Fratrædelsessamtalerne kan dermed benyttes, når medarbejderomsætningen og sygefraværet er over kommunens fastsatte værdier. I den forbindelse blev det understreget, at en sådan tilgang ikke må ramme mellemledere urimeligt, særligt i områder med strukturelt høj omsætning eller sygefravær.

Direktionen har drøftet emnet og vurderer, at fratrædelsessamtaler fortsat kan skabe værdi, men at ressourcemæssige hensyn – herunder belastningen på mellemlederne – tilsiger en mere selektiv og målrettet anvendelse frem for en generel ”one size fits all”-model.

Det blev endvidere drøftet, at arbejdsmiljøudfordringer ofte viser sig gennem øget sygefravær, før de afspejles i medarbejderomsætning, og at disse indikatorer med fordel kan ses i sammenhæng.

Der blev peget på, at TRIO- og MED-samarbejdet bør indgå aktivt i arbejdet, herunder i forhold til tidlig opsporing, dialog og opfølgning.

### **Konklusion og opfølgning**

Der var overvejende enighed i Hovedudvalget om, at den nuværende tilgang til fratrædelsessamtaler bør ændres.

Stab for HR & Sekretariat anmodes om at udarbejde et oplæg til et revideret og mere målrettet koncept, som tager højde for:

- selektiv anvendelse frem for generel anvendelse
- kobling til relevante nøgletal, herunder sygefravær og medarbejderomsætning
- inddragelse af TRIO- og MED-samarbejdet
- tydelig anvendelse og opfølgning på den indsamlede viden

Oplægget forelægges på næste møde i Hovedudvalget.

Fraværende: Vibeke Flintholm Vahlers

## **Punkt 87: Drøftelse | Anvendelse af Nordisk Krisekorps - 10 min.**

87.15.00-G01-1-16

### **Indstilling**

På sidste Hovedudvalgsmøde blev der rejst et spørgsmål om, hvorvidt brugen af Nordisk Krisekorps udelukkende kan ske uden for arbejdstiden.

Det er Stab for HR & Sekretariat's anbefaling, at man i forhold til dette spørgsmål læner sig op ad retningslinjerne for f.eks. fri til at gå til speciallæge. Her siger retningslinjen følgende: Der gives den fornødne frihed, ved sygdom/tandproblemer og ved aftaler/ behandlinger, hvor det kan være svært at få en valgfri tid. Bemærkning: Fraværet skal så vidt muligt lægges uden for normal arbejdstid.

Bilag 1 - Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer.

### **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- tager Stab for HR & Sekretariats anbefaling til efterretning
- drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

### **Beslutning**

Hovedudvalget tog anbefalingen til efterretning og tilsluttede sig den beskrevne praksis.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

### **Bilag**

Bilag 1 - Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer

# **Punkt 88: Drøftelse | Evaluering af årlig arbejdsmiljødag 6. november 2025 - 15 min.**

87.00.00-P00-3-25

## **Indstilling**

Torsdag den 6. november 2025 blev årets anden arbejdsmiljødag for kommunens ledere samt arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter afholdt. Temaet for dagen var ”På tværs af generationer”.

I alt har 135 deltagere besvaret evalueringen, hvilket giver et solidt grundlag for at vurdere oplevelsen af dagen. Evalueringen er vedlagt sagen som bilag 1 og 2.

Overordnet viser evalueringen en klar tilfredshed med dagen. 73 procent vurderer den samlede oplevelse som enten god eller meget god, og et stort flertal oplever både informationen forud for dagen og længden af programmet som passende. Der er dermed en generel opbakning til den måde, dagen er tilrettelagt på.

Indholdet vurderes af størstedelen som relevant for deres arbejdsmiljøarbejde, og særligt drøftelserne og refleksionerne omkring generationer fremhæves som brugbare. Mange peger på, at oplægsholderen var både engagerende og fagligt stærk, og at programmet var godt varieret med en god balance mellem oplæg, fælles refleksioner og mindre aktiviteter. Flere nævner også, at rammerne, pauserne og program-flowet bidrog positivt til helhedsindtrykket.

Samtidig rummer evalueringen informationer om, hvad der med fordel kan justeres fremadrettet. Den mest gennemgående tilbagemelding handler om manglende tid til arbejdet i TRIO’erne. Mange deltagere giver udtryk for, at netop denne del er central for at kunne omsætte dagens temaer til konkrete indsatser i hverdagen, og derfor opleves det som en væsentlig begrænsning, at tiden var så knap. Hertil kommer et ønske om, at oplæggene i endnu højere grad kobles direkte til deltageres praksis og rummer mere konkrete værktøjer, der kan bruges i de enkelte arbejdsfællesskaber. Enkelte oplevede desuden oplægget som lidt langt og efterspørger en strammere disponering. Derudover nævnes enkelte praktiske forhold – som mange QR-koder og tekniske detaljer – der kunne justeres.

Deltagerne har haft mulighed for at foreslå temaer til kommende arbejdsmiljødage. Her peges især på emner som psykisk arbejdsmiljø og kultur, sygefravær og hvad der virker, stærke arbejdsfællesskaber og psykologisk tryghed. Der er således en efterspørgsel efter temaer, der kan omsættes direkte til lokale indsatser og styrke det daglige arbejdsmiljøarbejde.

Samlet set peger evalueringen på en arbejdsmiljødag med høj kvalitet og god relevans, men også på et behov for at give mere plads til fordybelse og TRIO-arbejde, så dagens indhold i højere grad kan forankres ude i organisationen.

## **Arbejdsmiljødagene for 2026**

Arbejdsmiljødagene for 2026 er fastsat til den 3. juni og 19. november 2026. Der vil i starten af det nye år blive sendt invitationer ud til deltagerne. Dagene afholdes også i 2026 som to korte dage.

## **Indstilling**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- drøfter evalueringen af arbejdsmiljødagen 6. november 2025
- tager en drøftelse af hvad der er relevant for organisationen at arbejde med til næste arbejdsmiljødag i juni måned 2026
- hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven

## **Beslutning**

Dagen blev overordnet vurderet som vellykket, hvilket også fremgår af evalueringen.

Som opmærksomhedspunkter fremadrettet blev der peget på et ønske om mere tid til arbejdet i TRIO-grupperne, så drøftelser og resultater bedre kan indlejres i det videre arbejde.

Der blev foreslået variation i tilrettelæggelsen, eksempelvis ved at én temadag har fokus på oplæg, mens en anden i højere grad reserveres til fælles arbejdsprocesser.

Muligheden for at afholde temadage virtuelt via Teams blev drøftet, herunder med opgaver, der kan løses lokalt. Det blev dog bemærket, at dette kan udfordre oplevelsen af fælles sammenhængskraft og organisationstilknytning. Hovedudvalget gav samlet udtryk for, at fysiske temadage foretrækkes.

Der blev endvidere peget på, at arbejde i TRIO-grupper ved bordene forudsætter, at Stab for HR & Sekretariat har de nødvendige ressourcer til at understøtte processen.

Der fremkom ikke forslag til emner til arbejdsmiljødagen i juni 2026.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

## **Bilag**

Bilag 1 - Evaluering af arbejdsmiljødag (grafer)

Bilag 2 - Evaluering af arbejdsmiljødag (procenter)

## **Punkt 89: Meddelelser - 10 min.**

81.38.04-A00-6-24

### **Meddelelser**

#### **Status på Vilksåsaftaler**

Hovedudvalget har ønsket en status på arbejdet med vilkåsaftaler. Stabschef Julie Randrup vil på mødet give en orientering herom.

*Fra mødet:*

*Det blev orienteret om, at der den 5. januar 2026 starter nye kolleger i Stab for HR & Sekretariat:*

- *En ny jurist, som bl.a. skal deltage i den aktuelle opgave.*
- *To nye medarbejdere på HR-udviklingsområdet, begge med relevant erfaring.*
- *En tidligere projektmedarbejder får forlænget sin ansættelse og vil fortsat arbejde med sygefraværsområdet.*

*Det blev understreget, at arbejdet med opgaven om Vilksåsaftaler først igangsættes efter dialog med Hovedudvalget.*

*Der blev fra Hovedudvalget peget på et ønske om solidaritet mellem arbejdspladserne, da nogle steder oplever større belastning end andre.*

#### **Budgetvejledning 2027**

Økonomi forventer at have materialet til Budgetvejledning 2027 klar primo januar 2026. Derfor indkaldes Hovedudvalget til et ekstraordinært møde i løbet af januar 2026, hvor budgetvejledningen vil blive forelagt og drøftet.

*Fra mødet:*

*Budgetproces for 2027 er ved at blive udarbejdet. Hovedudvalget vil blive orienteret og få mulighed for at komme med bemærkninger inden den foreligger til politisk behandling i Økonomiudvalget og Byrådet i februar 2026.*

*Hvis det passer med det ordinære Hovedudvalgsmøde 4. februar 2026, behandles sagen der, ellers vil der blive indkaldt til et ekstraordinært møde.*

*Benchmark-processen kan følges via Økonomiudvalgets dagsorden i december 2025, hvor processen er beskrevet.*

#### **Fra sidste møde under punktet "Meddelelser"**

Hovedudvalget ønsker på kommende møde at drøfte følgende retningslinjer:

”Håndtering af godtgørelser for tjenesterejser, kurser, møder m.v. for ansatte i Faxe Kommune”  
(gældende fra 1. juli 2007).

Problematikken er, at der ikke kan optjenes flextid i forbindelse med kursusvirksomhed, og at retningslinjen ikke tager højde for selvtilrettelagt arbejdstid.

”Retningslinjer for tjenestefrihed med løn, gaver samt jubilæer.”(gældende fra 1. januar 2016)

Her blev det påpeget, at hvis en medarbejder eksempelvis skal til Rigshospitalet og ikke har bil og dermed tager det offentlige, gives der kun fri svarende til den tid, det ville tage at køre i bil.

HR-Jura vil kigge på disse problemstillinger og komme med en faglig vurdering til næste Hovedudvalgsmøde i februar måned.

*Fra mødet:*

*Hovedudvalget tog informationen til efterretning.*

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

## **Beslutning**

### **Status på ansøgning til Arbejds miljøpuljen**

Vi forventer at få svar på vores ansøgning af midler fra Arbejds miljøpuljen inden jul.

### **Status på App til registrering i SafetyNet**

Vi er i proces, men der er udfordringer med teknikken. Leverandøren kan på nuværende tidspunkt ikke opfylde alle vores forventninger - det er især udfordringer i forhold til devises der anvender styresystemet Android. Der vil snarest blive gennemført en test på en af vores arbejdspladser, trods alt ikke er på plads og fungerer optimalt.

### **Nærværssamtaler**

Nærværssamtaler ønskes drøftet på næste Hovedudvalgsmøde, da der opleves udfordringer med hvornår det er en tjenestelige samtale og hvornår det er en nærværssamtale.

### **Mellemledere og deres vilkår**

Det blev drøftet, at afdelingsledere deltager i mange forskellige møder, hvilket kan medføre et stort pres på mellemlederne. Der blev derfor foreslået at undersøge, om det samlede mødepres kan reduceres.

Der blev også drøftet, om mellemlederes vilkår er et emne for Hovedudvalget. Svaret er, at dette er et ledelsesansliggende og derfor ikke behandles i Hovedudvalget.

### **Ny ledelsesrepræsentant til Hovedudvalget**

Ledelsesrepræsentant Pia Kammersgaard Pedersen er fratrukket sin stilling og er derfor ikke længere medlem af Hovedudvalget. Direktionen udpeger en ny ledelsesrepræsentant.

### **Opmærksomhed på indstillingspunkter**

Sekretæren orienterede Hovedudvalget om, at der fremadrettet på møderne skal være særlig opmærksomhed på dagsordenspunkter, som indeholder nedenstående indstilling.

*Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter hvilke opmærksomhedspunkter dette punkt har i forhold til arbejdsmiljøet og samarbejdet om kerneopgaven.*

Det blev understreget, at for at den valgte tilgang til fokus på arbejdsmiljø og samarbejde om kerneopgaven skal skabe værdi, skal disse forhold i relevant omfang indgå i drøftelserne under de enkelte dagsordenspunkter, hvor indstillingen anvendes.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

## **Punkt 90: Drøftelse | Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min.**

81.38.04-A50-1-23

### **Sagsfremstilling**

Hovedudvalget drøfter i fællesskab hvilke pointer og budskaber, som er særlige vigtige at få kommunikeret ud i organisationen efter dagens møde.

### **Beslutning**

Kommunikationskonsulent Allan Grasberger deltog under punktet.

Følgende punkter ønskes med i Nyhedsbrevet fredag den 12. december 2025:

- Resultater fra Arbejdspladsvurdering og trivselsevaluering 2025 og det videre arbejde - øget fokus på MUS-samtaler
- Status på beredskabsområdet
- Den gode historie om lønprocessen, som har været en god oplevelse mange steder.
- Info omkring anvendelsen af Nordisk Krisekorps - kan tilbuddet anvendes i arbejdstiden?

Se nyhedsbrevet fra 12. december 2025 som er vedlagt som bilag 1.

**Fraværende:** Vibeke Flintholm Vahlers

### **Bilag**

Bilag 1 - Nyt fra direktionen og kollegerne fredag 12. december 2025