

DAGSORDEN Hovedudvalget d. 02-09-2026

Mødedato Onsdag d. 02. september 2026 kl. 08:30

Mødested Mødelokalerne Gisselfeld A + B

Mødedeltagere Lissie Andréa, Ida Byrge Sørensen, Morten Just, Jørgen Lyngsø
Larsen, Lene Hansen, Vibeke Flintholm Vahlers, Stine Baad
Clausen, Anja Elfriede Melin Lauridsen, Bente Østrup Olsen, Emil
Lehmann Lindegaard, Katrine Dalgaard Salkola, Holger Spangsberg
Kristiansen, Christina Storm, Dina Milword Lorentzen, Julie
Randrup, Mette Holm Degn, Ole Frost

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - 5 min.....	3
Godkendelse af referat - 5 min.....	4
Orientering Ny struktur for sygefraværssamtaler - 20 min.....	5
Drøftelse Sygefraværsindsats med Jan Hjelund - 30 min.....	6
Drøftelse Dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget 5. november 2026 - 10 min.....	8
Drøftelse Præcisering af rygepolitikken - 20 min.....	9
Drøftelse Årlige arbejdsmiljødage - 20 min.....	11
Drøftelse Hovedudvalgets deltagelse i MED-konferencen - 20 min.....	13
Drøftelse Revideret kommunikationspolitik - 15 min.....	14
Orientering Årshjul Budgetopfølgning - Forventet regnskab (FR2) - 20 min.....	15
Godkendelse Ny MED-struktur på Familieområdet - 20 min.....	17
Meddelelser - 0 min.....	18
Drøftelse Arbejdsmiljøperspektiv på dagens drøftelser - 10 min.....	19
Drøftelse Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min.....	20

Godkendelse af dagsorden - 5 min.

INDSTILLING

Godkendelse af dagsordenen.

Godkendelse af referat - 5 min.

INDSTILLING

Godkendelse af referat fra Hovedudvalgsmødet den 10. juni 2026.

Orientering | Ny struktur for sygefraværssamtaler - 20 min.

Sagsfremstilling

Der arbejdes på en ny tredelt samtalestruktur som fælles ramme for sygefraværssamtaler i Faxe Kommune. Formålet er at skabe en mere systematisk, tillidsfuld og handleorienteret tilgang til sygefravær, hvor dialog, forebyggelse og ledelsesmæssig opfølgning understøtter hinanden. Sygefravær er fortsat en væsentlig udfordring for både drift, arbejdsmiljø og fastholdelse af medarbejdere. De seneste års arbejde med at nedbringe fraværet har vist behov for en tydeligere struktur, som giver ledere et fælles udgangspunkt for dialog med medarbejdere gennem hele fraværsløbet.

Den nye tredelte samtalestruktur behandles på Chefforum den 26. august 2026. Bilagene eftersendes til Hovedudvalget efter behandlingen – enten samme dag eller den efterfølgende dag.

HR-konsulent Louise Folman deltager under punktet.

Chefforum behandlede og godkendte den tredelte samtalestruktur den 26. august 2026. Vedlagt sagen er bilag 1 - Samtaleguide - Sygefravær, samt bilag 2 - Oversigt over foreslået ny samtalestruktur.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- tager den nye tredelte samtalestruktur som fælles grundlag for Faxe Kommunes fraværprocedure til efterretning
- drøfter hvordan proceduren implementeres bedst muligt

Drøftelse | Sygefraværsindsats med Jan Hjøllund - 30 min.

Sagsfremstilling

Som led i kommunens arbejde med at nedbringe sygefraværet blev der i juni 2026 igangsat en styrket sygefraværsindsats i samarbejde med ekstern konsulent Jan Hjøllund. Indsatsen omfatter arbejdspladser fra Center for Børn, Unge & Familier, Center for Social, Sundhed & Pleje samt Center for Teknik, Miljø & Service og har til formål at styrke den forebyggende og ledelsesmæssige tilgang til sygefravær. Der er særligt fokus på at forebygge langvarigt sygefravær gennem tidlig opmærksomhed og opfølgning samt på at understøtte en mere systematisk og databaseret praksis i arbejdet med sygefravær.

Indsatsen blev indledt med et fælles kick-off den 2. juni 2026, hvor Jan Hjøllund præsenterede tilgangen til indsatsen og det datamæssige grundlag for de deltagende ledere. Indsatsen er tilrettelagt som et etårigt forløb, hvor der hver måned udsendes datarapporter for de deltagende arbejdspladser og afholdes ledermøder med udgangspunkt i de aktuelle data. På møderne deltager den enkelte leder sammen med relevante ledelsesniveauer, HR og Jan Hjøllund. Den faste månedlige opfølgning skal sikre, at der gennem hele forløbet arbejdes kontinuerligt og systematisk med udviklingen i sygefraværet.

Første runde af ledermøder er nu gennemført, og alle arbejdspladser, der er omfattet af indsatsen, har deltaget. Møderne tager udgangspunkt i den enkelte arbejdsplads og dens konkrete sygefraværsdata og har fokus på udviklingen i sygefraværet, relevante opmærksomhedspunkter og mulige ledelsesmæssige handlinger. Formålet er at understøtte lederne i den løbende forebyggelse og opfølgning og samtidig skabe en systematisk tilgang til arbejdet med sygefravær.

De månedlige datarapporter udgør et centralt grundlag for dialogen på ledermøderne og giver blandt andet et overblik over det samlede sygefravær, sygefraværet eksklusive langtidssyge, andelen af medarbejdere med fravær samt udviklingen blandt medarbejdere med hyppigt fravær og nyansatte medarbejdere. Data anvendes til at identificere mønstre og opmærksomhedspunkter og dermed understøtte en tidligere ledelsesmæssig opmærksomhed på områder, hvor der kan være behov for handling. Den månedlige kadence gør det samtidig muligt at følge udviklingen på den enkelte arbejdsplads over tid og løbende følge op på de opmærksomhedspunkter, der identificeres.

Indsatsen fortsætter gennem resten af det etårige forløb med månedlige datarapporter og ledermøder, hvor der løbende følges op på udviklingen i sygefraværet og arbejdet på de enkelte arbejdspladser.

Jan Hjøllund deltager under behandlingen af punktet på Hovedudvalgets møde og vil give sin status på arbejdet indtil videre samt præsentere sine overordnede observationer og erfaringer fra den første del af indsatsen. Hovedudvalget får dermed både en status på det hidtidige arbejde og den eksterne konsulents perspektiv på erfaringerne fra indsatsen og det videre forløb.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager status på sygefraværsindsatsen og det hidtidige samarbejde med den eksterne konsulent, Jan Hjøllund, til efterretning, herunder hans orientering fra dagens møde om foreløbige erfaringer, observationer og opmærksomhedspunkter fra den første del af indsatsen.

Drøftelse | Dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget 5.
november 2026 - 10 min.

Sagsfremstilling

Næste dialogmøde mellem Chefforum og Hovedudvalget afholdes den 5. november 2026.

Gode idéer og forslag til emner for mødet er meget velkomne og vil indgå som inspiration i Stab for HR & Sekretariats videre planlægning af dialogmødet.

Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget kommer med gode ideer og forslag til indholdet til dialogmødet den 5. november 2026

Drøftelse | Præcisering af rygepolitikken - 20 min.

Sagsfremstilling

Baggrund

Faxe Kommune indførte røgfri arbejdstid pr. 1. juli 2021 som en del af kommunens indsats for sundhed, forebyggelse og et sundt arbejdsmiljø. Retningslinjerne består i dag af dokumenterne *Politik for Røgfri Arbejdstid* og *Faxe Kommunes vejledning vedr. Røgfri Arbejdstid (FAQ)*, som begge er tilgængelige på intranettet, og vedhæftet i bilag 2 og 3.

Politikken fastlægger de overordnede regler for røgfri arbejdstid, mens FAQ'en er udarbejdet som et vejledende og forklarende supplement til politikken.

Siden ikrafttrædelsen har der på tværs af organisationen været behov for løbende fortolkning af reglerne. Erfaringerne viser, at opdelingen mellem en politik og en særskilt FAQ i nogle tilfælde har skabt usikkerhed om, hvilke regler der gælder, og hvordan de skal forstås og administreres i praksis. Dette gælder særligt i forhold til anvendelse af flekstid, flekspauser og andre pauser i forbindelse med brug af røg- og nikotinprodukter.

De konstaterede fortolkningsmæssige usikkerheder giver anledning til at samle politik og FAQ i én fælles præciserende politik, som understøtter en ensartet praksis på tværs af organisationen.

Formål med den samlende Politik for Røg- og nikotinfri Arbejdstid

Den samlende Politik for Røg- og nikotinfri Arbejdstid (bilag 1) har til formål at skabe et tydeligt, samlet og opdateret grundlag for reglerne om røg- og nikotinfri arbejdstid i Faxe Kommune.

Der er samtidig foretaget sproglige og strukturelle forenklinger, så retningslinjerne fremstår mere tydelige og lettere at anvende i praksis. Dokumentet er desuden opdateret, så det afspejler udviklingen i de røg- og nikotinprodukter, der anvendes i dag, herunder forskellige former for nikotin- og vapeprodukter.

Præciseringen i politikken ændrer ikke det grundlæggende formål med røgfri arbejdstid;

"Formålet er at sikre et sundt, sikkert og professionelt arbejdsmiljø uden brug af røg- og nikotinprodukter på alle kommunens matrikler, både i og udenfor arbejdstiden.

Faxe Kommune ønsker at:

- beskytte ansatte og borgere mod nikotineksponering – alle skal bo, færdes og arbejde i røgfrit miljø
- understøtte sunde arbejdsvaner
- fremstå som en tydelig rollemodel – særligt overfor børn og unge
- understøtte partnerskabet mellem Kræftens Bekæmpelse og TrygFonden om en røgfri fremtid for børn og unge med højst 5 % voksne rygere i 2030."

Særlige præciseringer

Den væsentligste fortolkningsmæssige usikkerhed har vedrørt spørgsmålet om anvendelse af flekstid i forbindelse med rygning eller brug af nikotinprodukter.

Det fremgår allerede af den gældende FAQ, at medarbejdere ikke kan benytte afspadsring eller flekstid med det formål at ryge. Denne forståelse håndhæves allerede flere steder i organisationen.

Den samlende politik indarbejder præciseringen direkte i hoveddokumentet, så de gældende regler fremgår samlet ét sted. Herved reduceres behovet for fortolkning og lokale forståelser, og der skabes et mere ensartet grundlag for administration og håndhævelse.

Proces- og kommunikationsplan

Efter Hovedudvalgets behandling af sagen kommunikeres præciseringen af politikken via nyhedsbrev, intranettet og kommunens hjemmeside. Herudover udsendes information til kommunens ledere, som har ansvar for at orientere medarbejderne om de præciserede regler, den praktiske betydning af politikken samt eventuelle ændringer i lokale regler og aftaler om flekstid.

Hovedudvalget kan betragte i drøftelsen, om der er behov for at supplere kommunikationen med et actioncard til ledere, som understøtter deres håndtering af Politik for Røg- og nikotinfri Arbejdstid i konkrete situationer. Vedhæftet et bilag 4 med et forslag til actioncard til inspiration.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter

- den præciserende Politik for Røg- og nikotinfri Arbejdstid
- behovet for at supplere kommunikationen om politikken med et actioncard til ledere, der kan understøtte deres håndtering og omsætning af politikken i praksis

Drøftelse | Årlige arbejdsmiljødage - 20 min.

Sagsfremstilling

Evaluering af arbejdsmiljødagen 3. juni 2026

Arbejdsmiljødagen blev afholdt den 3. juni 2026 med deltagelse af kommunens ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter. Dagen havde fokus på: Konflikter i praksis – Om konflikter og deres potentiale.

Overordnet set viser evalueringen meget positive tilbagemeldinger, både i fritekstbesvarelserne og i de øvrige besvarelser – jf. bilag 1 - Evaluering af arbejdsmiljødagen 3. juni 2026.

Det grafiske overblik viser et tilfredsstillende resultat, som vi kan være godt tilfredse med. Eksempelvis angiver 152 ud af 167, svarende til 91 %, at de oplevede arbejdsmiljødagen som enten "God" eller "Meget god".

Samlet set vurderes arbejdsmiljødagen meget positivt, og deltagerne er generelt meget tilfredse med både indhold og form. Særligt kombinationen af faglige oplæg, skuespil, praksisnære cases og dialog i TRIO-grupperne fremhæves som en styrke. Skuespillerne gjorde konfliktsituationerne konkrete, genkendelige og lettere at tale om, mens den dialogbaserede og varierede form understøttede engagement og læring. Oplægsholderne blev oplevet som energiske, nærværende og inddragende, og emnet blev vurderet som relevant for deltageres daglige arbejde. Flere deltagere ønsker, at formen videreføres, men peger samtidig på behov for mere tid til refleksion og dialog i TRIO-grupperne, mere bevægelse og variation samt mulighed for større fordybelse i de valgte temaer.

Enkelte besvarelser peger på behov for at justere tilmeldingsproceduren, overveje arrangementets tidsramme og sikre en tydelig opfølgning, så de konkrete værktøjer lettere kan omsættes til handling efter dagen.

Kommende arbejdsmiljødag 19. november 2026

Årets anden arbejdsmiljødag afholdes den 19. november 2026 med det overordnede tema "Restitution og pauser". Der er indgået aftale med konsulentfirmaet New Stories om at forestå faciliteringen af dagen.

Temaet understøtter organisationens ambition om at være en attraktiv arbejdsplads og sætter fokus på, hvordan restitution og pauser kan bidrage til et holdbart arbejdsliv og samtidig styrke forudsætningerne for at løse kerneopgaven med høj kvalitet.

Restitution og pauser handler ikke alene om den enkeltes vaner, men også om arbejdets organisering, prioritering, ledelse og kulturen i arbejdsfællesskabet. Formålet med arbejdsmiljødagen er at give deltagerne ny viden og fælles perspektiver på restitutionens betydning for trivsel, arbejdsevne og kvaliteten i opgaveløsningen.

Dagen skal give deltagerne et fælles fagligt afsæt og samtidig skabe rum for refleksion og dialog om egen praksis og de organisatoriske rammer, der enten understøtter eller udfordrer muligheden for restitution i arbejdsdagen. Ambitionen er, at deltagerne går derfra med ny

inspiration, konkrete metoder og redskaber, som kan omsættes i hverdagen på deres arbejdspladser.

Drøftelserne på arbejdsmiljødagen skal dermed fungere som et afsæt for det videre lokale arbejde med at skabe en hensigtsmæssig balance mellem arbejdets krav, aktivitet og mulighed for restitution – med henblik på både trivsel, fastholdelse og en holdbar løsning af kerneopgaven af høj kvalitet.

Den nærmere indholdsmæssige tilrettelæggelse af arbejdsmiljødagen, varetages af arbejdsgruppen i løbet af efteråret i samarbejde med New Stories.

Datoer for arbejdsmiljødagene 2027

Det foreslås, at arbejdsmiljødagene for 2027 afholdes på følgende dage

- onsdag den 21. april 2027
- torsdag den 4. november 2027

Centerudvalget for Center for Social, Sundhed & Pleje har fremsat et ønske om, at dagene fremover starter kl. 11.00, så det helt store pres på driften i morgentimerne er overstået, hvilket også vil betyde, at der skal anvendes færre vikarer.

Hovedudvalget skal på mødet drøfte muligheden for fra 2027 og frem at ændre afholdelsestidspunktet for de årlige arbejdsmiljødage, som på nuværende tidspunkt afholdes kl. 8.30-13.00.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget

- drøfter evalueringen af arbejdsmiljødagen den 3. juni 2026
- drøfter indholdet for den kommende arbejdsmiljødag den 19. november 2026
- godkender de foreslåede datoer for arbejdsmiljødagene i 2027
- drøfter muligheden for ændring af afholdelsestidspunktet for de årlige arbejdsmiljødage

Drøftelse | Hovedudvalgets deltagelse i MED-konferencen - 20 min.

Sagsfremstilling

MED-konferencen 2026, som afholdes af MEDsamarbejdet, finder sted den 3. november 2026 i København. Årets tema er ”Byg bro mellem politikere, borgere og medarbejdere”.

På baggrund af udmeldingen om forventet regnskab, hvor organisationen er blevet bedt om at udvise økonomisk tilbageholdenhed, er det ikke muligt for Hovedudvalget at deltage i konferencen i 2026.

På mødet lægges der op til en generel drøftelse af Hovedudvalgets fremtidige deltagelse i MEDsamarbejdets MED-konferencer.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den fremtidige deltagelse i MEDsamarbejdets MED-konferencer

Drøftelse | Revideret kommunikationspolitik - 15 min.

Sagsfremstilling

Faxe Kommunes gældende kommunikationspolitik blev udgivet i 2013. Grundprincipperne er stærke og holdebare - også i 2026.

Der er dog sket meget i løbet af de seneste 13 år, og en grundig gennemgang og revidering af kommunikationspolitikken er oplagt, så den er tidssvarende og i sync med denne tids prioriteringer.

Både politisk og ledelsesmæssigt har Faxe Kommune fokus på vores relation til borgerne.

I den nye kommunikationspolitik bærer de kommunikative værdier og principper præg af dette skærpede blik på borgerperspektivet.

Kommunikationspolitikken er blevet til med input fra Chefforum.

Ønsket har været at bibeholde de grundlæggende principper, men altså med borgerperspektivet som centralt omdrejningspunkt for, hvordan vi kommunikerer.

Kommunikationspolitikken er udtryk for grundlæggende værdier i vores måde at kommunikere mundtligt, skriftligt, digitalt og visuelt - altså kommunikation i den bredeste forståelse.

Presse

Kommunikationspolitikken rummer et afsnit om Faxe Kommunes pressehåndtering.

Det er for at knytte vores måde at kommunikere på som kommune tæt sammen med den måde, vi samarbejder med pressen, da vi gennem pressen bidrager til oplysning af borgerne om kommunens virke.

Passagen om pressehåndtering i kommunikationspolitikken erstatter således kommunens pressestrategi fra 2015.

Den reviderede kommunikationspolitik behandles på Chefforum den 26. august 2026. Bilagene eftersendes til Hovedudvalget efter behandlingen – enten samme dag eller den efterfølgende dag.

*Chefforum behandlede og godkendte kommunikationspolitikken den 26. august 2026.
Politikken er vedlagt som bilag 1.*

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter den reviderede kommunikationspolitik inden den sendes til endelig politisk godkendelse.

Orientering | Årshjul | Budgetopfølgning - Forventet regnskab (FR2) - 20 min.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget orienteres om kommunens seneste økonomiske opfølgning, forventet regnskab 2 (FR2)

Til punktet er vedlagt præsentationen af FR2 fra chefforums drøftelse den 11. august 2026 - bilag 1 - "Præsentation af FR2 til Chefforum 11. august 2026".

Økonomisk status

Siden den seneste økonomiske opfølgning, FR1, har kommunens økonomi udviklet sig i en mere udfordret retning. Det gælder særligt på serviceudgifterne, som er de udgifter, kommunen måles på i forhold til den statslige serviceramme.

På baggrund af FR2 har direktionen behandlet den økonomiske situation, og sagen har efterfølgende været drøftet i Chefforum. Som opfølgning herpå er der anvist en række tiltag, der skal bidrage til at imødekomme udgiftspresset resten af året. Formålet er særligt at undgå, at billedet forværres yderligere frem mod årets næste økonomiske opfølgning, FR3.

Helt overordnet viser FR2:

- Den samlede drift har udviklet sig 7,1 mio. kr. dårligere siden FR1.
- Servicrammen forventes aktuelt overskredet med 39,8 mio. kr., hvilket er en væsentlig udfordring.
- Anlægsrammen forventes overholdt.
- Årets kassetræk forventes at udgøre 14,9 mio. kr.

De største økonomiske udfordringer i Faxe Kommune ligger fortsat på anbringelsesområdet og i den igangværende udviklingsplan på familieområdet, samt på specialundervisning på skolerne.

Kassetrækket er væsentligt lavere end ved FR1. Det skyldes blandt andet flere indtægter som konsekvens af årets midtvejsregulering, samt ændringer i kommunens anlægsplan for 2026, hvor flere anlægsopgaver er flyttet til 2027, 2028 og/eller 2029.

Det bidrager positivt til kommunens samlede økonomi i 2026 og er med til at skabe et bedre økonomisk udgangspunkt for budgetlægningen for 2027.

Det ændrer dog ikke ved, at udviklingen på driften kræver handling. Serviceudgifterne forventes nu at ligge højere end ved den seneste økonomiske status, og derfor er der behov for fælles opmærksomhed på forbruget resten af året.

Stram økonomistyring og rettidig omhu

På baggrund af den økonomiske situation har direktionen besluttet, at der fra 15. august 2026

skal gælde fælles retningslinjer for stram økonomistyring på tværs af hele organisationen.

Formålet er at udvise rettidig omhu og bidrage til at reducere overskridelse af servicerammen, samt at skabe det nødvendige økonomiske udgangspunkt frem mod budgettet for 2027.

Direktionen lægger vægt på, at retningslinjerne efterleves ensartet, og at alle chefer og ledere har ansvar for at omsætte dem til praksis.

Retningslinjerne, som er kommunikeret ud i organisationen medio august, er vedhæftet som bilag 2 - "Retningslinjer for stram økonomistyring og rettidig omhu".

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget tager orienteringen til efterretning.

Godkendelse | Ny MED-struktur på Familieområdet - 20 min.

Sagsfremstilling

Grundet ny organisering på Familieområdet, er det nødvendigt at lave en ny MED-struktur der modsvarer denne.

Siden 1. maj 2026 har de haft en 2-strengt og ligestillet DUO ledelse på Familieområdet, en ny myndighedsleder og et teamledelseslag på myndighedsområdet – hvor der før var koordinatore og afdelingsledere, derudover har de, som en del af DUO-ledelsen en konstitueret chef på Udføreområdet og samlet gør alt dette, at område-MED ikke kan foresætte i sin nuværende sammensætning.

Familieområdets samlede ledelse ønsker derfor at nedlægge nuværende Område-MED og i stedet have 3 lokale MED-udvalg – som refererer til centerudvalget i Center for Børn, Unge og Familier.

Forslaget har været på dagsorden til Område-MED på Familieområdet den. 22. april 2026. og den 19. maj 2026 og er efterfølgende sendt i høring. Høringssvaret fra OmrådeMED er vedhæftet som bilag 1.

Formålet med den nye MED-struktur er at styrke den lokale medinddragelse og skabe MED-udvalg tættere på de enkelte teams og afdelinger.

Lokale problemstillinger behandles i de lokale MED-udvalg, mens sager af mere overordnet eller tværgående karakter løftes til centerudvalget.

Den nye MED-struktur fremgår af bilag 2. Af bilag 3 fremgår den tidligere godkendte MED-struktur på Familieområdet, som blev godkendt af Hovedudvalget den 27. august 2025.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget godkender den nye MED-struktur på Familieområdet

Meddelelser - 0 min

Drøftelse | Arbejdsmiljøperspektiv på dagens drøftelser - 10 min

Sagsfremstilling

Som et fast tilbagevendende punkt på dagsordenen drøftes arbejdsmiljøperspektivet i relation til de emner, der har været behandlet på dagens hovedudvalgsmøde.

Formålet er at sikre et løbende fokus på både fysisk og psykisk arbejdsmiljø, samt at identificere eventuelle behov for opfølgning.

Indstilling

Formanden indstiller, at der foretages en kort drøftelse af arbejdsmiljøperspektivet, og at eventuelle opmærksomhedspunkter og handlinger skrives til referat.

Drøftelse | Hovedudvalgets kommunikationsindsats - 10 min

Sagsfremstilling

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